

## **Accord relatif à la reconnaissance de la polyvalence & Poly compétence au sein de NEWLOG**

La société **NEWLOG** dont le siège social est situé 22 rue des Garines 38240 à Saint Quentin Fallavier, représentée par **Lionel Baral** agissant en qualité de Directeur, et **Mathilde FONTEZ**, agissant en qualité de Responsable Ressources Humaines,

*D'une part,*

**ET**

### **Les Organisation Syndicales**

Pour FO, M. Eric Nigra

.....,

Pour l'UNSA, M. Jean-Christophe Farina

.....

*D'autre part.*

Il a été convenu ce qui suit.

### **Préambule**

Le précédent Accord relatif à la reconnaissance de la polyvalence au sein de Newlog signé le 18 janvier 2019 a pris fin le 31 juillet 2019. Toutefois les dispositions contenues dans cet accord ont été maintenues par usage.

L'accord portant sur la revalorisation des salaires signé le 19 janvier 2022, prévoyait la mise en place d'un groupe de travail sur la valorisation des CACES. Ce Groupe s'est réuni les 18 février, 13 mai et 21 septembre 2022.

A l'issue de ces réunions, à la demande de l'Organisation Syndicale représentative signataire de l'Accord de salaires signé le 19 janvier 2022, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies le 16 novembre 2022 pour revoir le système de reconnaissance de la polyvalence et mettre en place un nouveau système de valorisation de la poly compétence liée à l'utilisation des différents CACES au sein de l'entrepôt.

Cet accord met en place des mesures limitées dans le temps et sera rediscuté dans le cadre du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie au 1er janvier 2024.

Le présent accord se substitue à l'accord sur la reconnaissance de la polyvalence en date du 18 janvier 2019 et à tous les usages et/ou engagements unilatéraux portant sur les mêmes thèmes.

### **Chapitre I – Définition et champ d'application**

#### **Article 1. Définition de la polyvalence au sein de Newlog**

Les parties au présent accord se sont entendues sur la définition suivante de « polyvalence » :

La polyvalence se définit comme le caractère de ce qui possède des aptitudes variées, c'est-à-dire la qualité en vertu de laquelle une personne est susceptible de réaliser des tâches différentes en dehors de son affectation habituelle.

*TCF  
LB EN*

La polyvalence est un élargissement de compétences au travers de la formation interne qui permet la maîtrise de différents flux logistiques en dehors de son secteur d'affectation. Des parcours spécifiques sont déployés pour assurer la maîtrise des différents processus de l'entrepôt.

La polyvalence est une optimisation des compétences transversales au sein de l'entrepôt qui vise à garantir un juste équilibre entre Sécurité, Santé, Employabilité, Animation et Economie d'entreprise.

La polyvalence est organisée sur la base des besoins clients par les managers au travers d'un outil de gestion dédié. La polyvalence répond ainsi à un besoin d'ajustement de l'organisation.

## **Article 2. Champ d'application de l'accord**

### **Article 2.1. Salariés concernés**

Le présent accord s'applique aux **salariés, en équipes de jour et le cas échéant en journée, exerçant, de manière effective, les fonctions de :**

- **d'opérateurs logistique**
- **et de pilotes.**

**A titre indicatif, il est précisé que ces fonctions correspondent aux job codes suivants : LWB1, LWB2 et LWB3).**

Il est rappelé que le présent accord est mis en œuvre, c'est-à-dire qu'il est recouru à la polyvalence et aux mesures afférentes, chaque fois que cela répond aux besoins de l'entreprise.

### **Article 2.2. Situations de travail en dehors du champ d'application**

En raison de l'activité de l'équipe de nuit qui est organisée sur l'ensemble des flux de l'entrepôt, les salariés volontaires qui la composent sont donc par nature polyvalent, c'est la raison pour laquelle les salariés de l'équipe de nuit ne sont pas éligibles au présent accord.

Le présent accord se destine à valoriser l'exercice répété de la polyvalence sur le long-terme. Ainsi, les parties sont convenues que les affectations temporaires, back-up oumissions sont exclus du champ d'application du présent accord.

## **Article 3. Contexte & constats issus de l'outil Versatility, la formation interne**

### **Article 3.1. Constat**

Grâce à la mise en place de l'outil Versatility en avril 2018, la ligne managériale peut estimer plus finement ses besoins de polyvalence et donc les formations internes nécessaires pour répondre au mieux à la demande du client. C'est l'outil interne de gestion des compétences et de suivi des formations aux postes au sein de l'entrepôt. D'autre part, l'outil groupe Versatility, propose une vision graphique, secteur par secteur, des compétences de chaque salarié. Il est donc aisé de mobiliser un salarié formé, qualifié et volontaire dans un autre secteur que son secteur d'origine pour répondre à la demande du client.

### **Article 3.2. Quelques chiffres**

Sur le 1<sup>er</sup> semestre 2022, 4953 heures de polyvalence ont été réalisées par les salariés de Newlog.

### **Article 3.3. Objectifs**

Une meilleure organisation de la polyvalence au sein de Newlog permettra de réduire le nombre de réclamations client et d'accroître la performance globale de l'entrepôt.

## Chapitre III – Mise en place d'une prime de polyvalence

### Article 4. Conditions d'éligibilité

La polyvalence s'entend par la capacité individuelle à intervenir sur différents flux dans l'entrepôt après une période de formation et validation par le référent qualité, au-delà de la solidarité naturelle entre collègues. Afin de reconnaître la polyvalence et l'effort des salariés volontaires à se former et travailler dans d'autres secteurs que leur secteur d'affectation, les parties au présent accord se sont entendues sur la mise en place d'une prime de polyvalence mensuelle dans les conditions définies ci-après.

Les conditions d'éligibilité :

- Être salarié de la société Newlog et affectés aux postes relevant du champ d'application du présent accord ;
- Avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans le Groupe Schneider Electric ;
- Être formé, validé et certifié par un référent qualité, formateurs internes sur 3 flux différents au sein de l'entrepôt en dehors de son secteur d'affectation ;
- Être volontaire.

A date du présent accord, la polyvalence est reconnue et valorisée sur les flux suivants au sein de l'entrepôt :

- Cf. Listes des processus concernés en annexe 3

Selon les besoins de l'entreprise, la Direction pourra introduire de nouveaux flux après en avoir informé la Commission de Polyvalence et le Comité social et économique.

*La direction s'engage à ce que les heures de polyvalence soient réparties de manière équitable entre les salariés volontaires éligibles.*

*Il est rappelé que l'affectation d'un(e) salarié(e) dans un autre service n'est pas considéré comme de la polyvalence. La polyvalence répond à un besoin de flexibilité.*

### Article 5. Caractéristiques de la prime de polyvalence

#### Article 5.1. Montant de la prime

Les parties sont convenus d'un système progressif d'indemnisation de la polyvalence fonctionnant par seuils.

- Les 10 premières heures mensuelles de polyvalence ne font pas l'objet d'un paiement.
- Dès la 11<sup>ème</sup> heure complète de polyvalence, une prime à hauteur de 35 € bruts est attribuée.
- Les 19 heures suivantes de polyvalence (de la 12<sup>ème</sup> à la 30<sup>ème</sup> heure inclus) sont majorées à hauteur de 1€ brut par heure.
- Les heures supérieures à la 31<sup>ème</sup> heure de polyvalence, sont majorées à hauteur de 1,2€ bruts par heure.

Il est rappelé que :

- la prime de polyvalence est assujettie aux cotisations sociales en vigueur et soumise à l'impôt sur le revenu ;
- la prime de polyvalence se substitue aux autres compensations salariales portant sur le même objet éventuellement prévues par des dispositions légales ou conventionnelles existantes ou futures.

#### Article 5.2. Modalités de versement

La prime sera versée sur la paie du mois M+1 pour les heures de polyvalence déclarées par le salarié et validées par le manager, et qui ont été effectuées au cours du mois M. Le salarié déclare les heures de polyvalence à l'aide du formulaire de déclaration joint en annexe.

Pour l'ensemble des salariés, les heures de polyvalence sont comptabilisées entre le 1<sup>er</sup> jour du mois et le dernier jour du mois inclus. Le décompte des heures polyvalence s'appréciant sur un mois complet, indépendamment d'une prise de fonctions avec recours à la polyvalence en cours de mois, il est précisé que les seuils de versement de la prime décrits ci-dessus ne font l'objet d'aucune proratisation.

Seules les heures entières de polyvalence sont prises en compte dans le calcul de la prime.

Il est convenu que les absences, pour quelle que cause que ce soit, y compris les absences assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et des congés payés, ne donnent pas lieu au versement de la prime polyvalence.

*Annexe 1 : Logigramme polyvalence*

*Annexe 2 : Formulaire de déclaration des heures de polyvalence*

## **Chapitre IV – Mise en place d'une prime de valorisation de poly-compétence**

### **Article 6. Conditions d'éligibilité**

La poly-compétence liée à l'utilisation des CACES s'entend comme la capacité d'assurer les activités de manipulation de différents chariots de manutention (voir annexe 5) après l'obtention des permis nécessaires.

Afin de reconnaître la poly compétence et l'effort des salariés volontaires à se former et travailler sur différents chariots de manutention, les parties au présent accord se sont entendues sur la mise en place d'une prime de poly compétence trimestrielle dans les conditions définies ci-après.

Les conditions d'éligibilité :

- **Être salarié de la société Newlog et affectés aux postes relevant du champ d'application du présent accord ;**
- **Avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans le Groupe Schneider Electric ;**
- **Atteindre le pourcentage minimum d'utilisation des CACES sur la période définie**
- **Être titulaire des permis CACES ;**
- **Être volontaire.**

Au sein de NEWLOG, les différents types de permis utilisés sont ceux-ci :

- CACES 1
- CACES 2
- CACES 3
- CACES 5
- CACES 5+
- CACES 6

***La direction s'engage à ce que les heures de poly-compétences soient réparties de manière équitable entre les salariés volontaires éligibles.***

### **Article 7. Caractéristiques de la prime de poly-compétence**

#### **Article 7.1. Montant de la prime**

Les parties sont convenus d'un système d'indemnisation de l'utilisation des CACES fonctionnant par atteinte d'un seuil plancher.

Dès lors que deux CACES sont utilisés chacun à plus de 33% du temps d'utilisation des chariots de manutentions trimestriel du collaborateur. Une prime trimestrielle de 90 euros bruts est versée.

JCF  
LB EN

Dès lors que trois CACES sont utilisés chacun à plus de 20% du temps d'utilisation des chariots de manutentions trimestriel du collaborateur. Une prime trimestrielle de 150 euros bruts est versée.

Il est rappelé que :

- la prime de poly compétence est assujettie aux cotisations sociales en vigueur et soumis à l'impôt sur le revenu ;
- la prime de polyvalence se substitue aux autres compensations salariales portant sur le même objet éventuellement prévues par des dispositions légales ou conventionnelles existantes ou futures.

### **Article 7.2. Modalités de versement**

Une extraction via l'outil Jungheinrich sera réalisée tous les trois mois par les Responsables d'Equipe Logistique / ou Responsable d'Exploitation. Le montant de la prime sera déterminé par cette extraction. La prime sera versée de façon trimestrielle sur la paie du mois suivant, soit avril, juillet, octobre et janvier.

Pour l'ensemble des salariés, la durée totale d'utilisation des différents CACES est comptabilisée de façon trimestrielle, soit entre le 1<sup>er</sup> du mois et le dernier jour du troisième mois du trimestre.

Le temps d'utilisation s'apprécie sur trois mois complets, indépendamment d'une prise de fonctions avec recours aux différents process liées à l'utilisations des CACES en cours de mois, il est précisé que les seuils de versement de la prime décrits ci-dessus ne font l'objet d'aucune proratisation.

## **Chapitre V – Dispositions finales**

### **Article.8 – Suivi de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi au cours de l'année 2023. Les parties signataires se reverront pour échanger sur l'application de cet accord une fois par trimestre durant l'année 2023.

Les informations et indicateurs suivants seront communiqués par la Direction :

- **Nombre de salariés ayant réalisés moins de 11h de polyvalence**
- **Nombre d'heures d'utilisation des CACES réalisées par types de CACES et par salarié**
- **Evolution du budget global inhérent au versement de la prime de polyvalence et de la prime d'utilisation des CACES**
- **Nombre d'heures de formation interne réalisées, par secteur et par salarié**

### **Article 7 : Durée d'application et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord a vocation à s'appliquer pour une durée déterminée, du 1<sup>er</sup> décembre 2022 jusqu'au 31 décembre 2023.

Toutefois, les dispositions du présent accord entreront en vigueur de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Le présent accord et ses dispositions se substituent pleinement aux autres dispositions légales et/ou conventionnelles actuellement en vigueur dans l'entreprise et portant sur le même objet, ainsi qu'à tous les usages et/ou engagements unilatéraux portant sur les mêmes thèmes.

### **Article 8 : Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, à tout moment pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des signataires.

A réception de cette demande, la Direction provoquera la convocation des parties signataires dans un délai de 3 mois pour négocier un avenant au présent accord.

L'éventuel avenant conclu dans le cadre de la révision du présent accord fera l'objet des formalités de notification et dépôt prévues par les articles L.2231-5 et suivants du Code du travail.

### **Article 9 : Dépôt – Publicité**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L.2231-5 du Code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L.2231-6 du même code.

Le présent accord comporte 10 pages numérotées de 1 à 10.

Sa signature est intervenue le 18 novembre 2022, à Saint Quentin Fallavier, entre les représentants de la Direction de la société Newlog d'une part, et les Organisations Syndicales Représentatives d'autre part.

#### **Pour la Direction de l'entreprise**

##### **NEWLOG**

M. Lionel BARAL  
Directeur Newlog



#### **Pour les Organisations Syndicales**

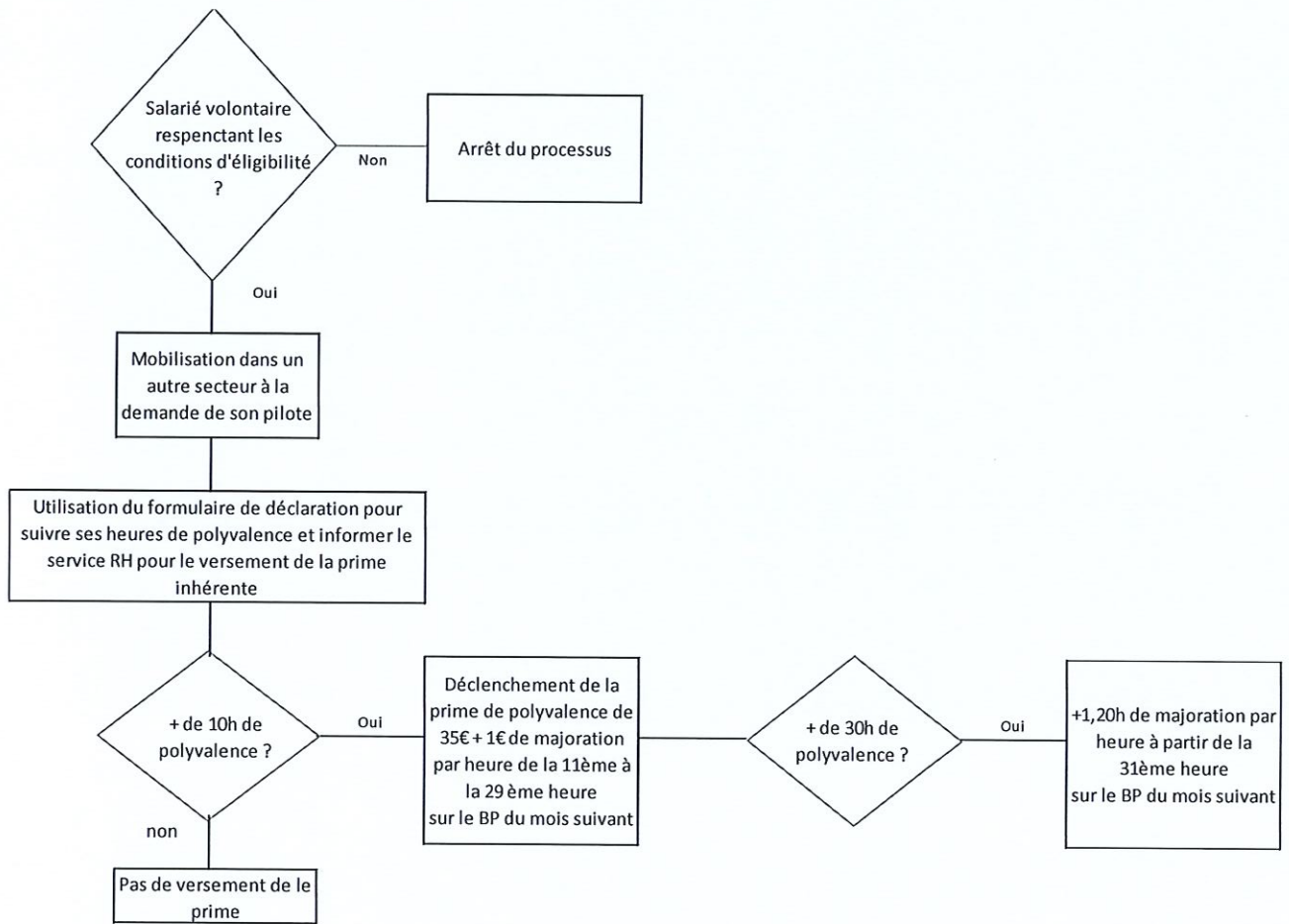
**Pour FO**  
M. Eric NIGRA



**Pour l'UNSA**  
M. Jean- Christophe FARINA



Annexe 1 : Logigramme polyvalence



CTCF  
LB EN





Annexe 3 : Liste des flux concernés

Secteurs	Flux
Canalis	Chargement Déchargement Grand export Mise à stock Préparation multi accessoires Préparation multi longueurs Préparation palettes Réception
Expéditions	Chargement Consolidation DHL Mise à quai Pal Manu
Flux convoyé Zone 1	AIE Contrôle/Finalisation Multi A Multi B Réapprovisionnement Nacelle Réapprovisionnement Palette
Flux convoyé Zone 3	Contrôle/Finalisation Dépalettisation Finalisation Mise à stock Préparation Mono Préparation Multi
Flux entrant	Déchargement Flux achetés ITD Mise à stock palettes Nouveau produits PMA Rippage Ruptures Saisie quai PFC Saisie quai PFS
Flux non convoyé	BEA Contrôle Finalisation HPC Okken P2M Préparation palettes complètes Réapprovisionnement FNC Rippage X06 Préparation Carton MT
ITD	Décaissage Déchargement Expédition Mise à stock Préparation Réception

*Annexe 4 : Liste des chariots de manutentions utilisés au sein de NEWLOG*

- Crabe-fra-NL
- f17 customer
- Frontal Li MADC
- Frontal Li-fra-NL
- Frontal-fra-NL
- gerbeur Li NL
- Gerbeur-fra-NL
- Nacelle Li-fra-NL
- Nacelle-fra-NL
- NL Gerbeur Customer
- NL-ERE230-Canalis
- NL-frontal-canalís-Li
- NL-Gerbeur AIE
- NL-Gerbeur canalís
- Préparateur customer
- Préparateur de commandes-fra-NL
- Rétractable-fra-NL
- tracteur-fra-NL
- trans-Autoporté-fra-NL

LCF  
LB EN