NEGOCIATION ANNUELLE D'ENTREPRISE 2020

PROCES-VERBAL DE DESACCORD

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise : CFE-CGC, CFDT et CFTC se sont réunies à l'initiative de la Direction, le et le 2020 dans le cadre de la **Négociation Annuelle Obligatoire au titre de l'article L 2242-1 du Code du travail** sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise et au cours de laquelle tout le champ de la négociation a été couvert.

I - Au cours de la première réunion, la Direction a tout d'abord présenté le contexte économique, puis a présenté aux participants des **documents contenant plusieurs informations chiffrées** sur l'ensemble des **thèmes entrant dans le cadre de la négociation obligatoire** et, en particulier :

- Les salaires effectifs
- La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Ceux-ci ont demandé en séance des explications sur un certain nombre de points.

II – En préalable à la deuxième réunion, les trois organisations syndicales ont fait parvenir à la Direction **leurs observations et questions** :

CFE- CGC :

- Point 5 : Effectifs CDI par tranche d'âge, mais aussi par coefficient.
- Point 6 : Effectifs CDI selon l'ancienneté, mais aussi par coefficient.
- Point 12 : Nombre de salariés ayant perçu une augmentation individuelle au mérite ou liée à une promotion entre le 1er décembre 2018 et le 30 novembre 2019 par tranche d'âge, mais aussi par coefficient.
- Point 13 : Augmentation Collective, mais aussi par coefficient.

- Point 14 : Mesures d'augmentation des Cadres en 2019, mais aussi par coefficient, par tranche d'âge et par sexe. Etude sur les 5 dernières années.

- Point 13 et 14 : répartition des % d'augmentation par coefficient, pour les augmentations collectives et individuelles

- Point 21 : Nombre de salariés société : sans augmentation générale ou individuelle depuis 10 ans, et non pas 6 comme précédemment (hors augmentations liées à l'application de la loi L. 2141-5-1 du Code du Travail).

- Point 21 : Nombre de salariés société : sans augmentation générale ou individuelle depuis 10 ans (hors augmentations liées à l'application de la loi L. 2141-5-1 du Code du Travail). Combien de représentant du personnel ?

- Point 21 : Nombre et évolution des salariés WL1 Coefficient 400 et + sur les 5 dernières années ?

- Bonus CADRE versé en 2020 : Quelle est la répartition du Bonus Cadre versé en 2020 par rating et par Work Level ?

- Bonus ETAM versé en 2020 : Quelle est la répartition du Bonus Etam versé en 2020 par tranche pour le Siège et pour les Ventes ?

- Quelle est la politique salariale de la société : à l'égard des salariés qui sont au coefficient 400 et + ?

- La dernière payscale est-elle celle de 2018 ? Si non, merci de fournir la dernière à date.

- Point 11 : Montants des augmentations et des primes individuelles années 2019 – 2018 – 2017 – Bonus Annuel et Primes Ventes année :
  pour la partie « Augmentations individuelles annuelles par catégorie », détail par coefficient et répartition « Ventes » / « Siège ».

CFTC :

- Payscale depuis 2015

- Grilles salariales depuis 2015

- Point 11 / Point 14 : pour les cadres, quel est le split entre ceux ayant bénéficié d'une augmentation individuelle au mérite et ceux d'une augmentation pour promotion.

- Sur 10 ans, nombre de cadre n'ayant bénéficié d'aucune augmentation individuelle ou générale

- Sur 10 ans, nombre de salariés n'ayant bénéficié d'aucune augmentation individuelle ou générale. Combien de représentant du personnel ?

- Bonus ETAM Siège : répartition par tranche

CFDT :

- Quel encours moyen mensuel avions nous sur la carte GR en 2019 ?
- Payscale 2020 ?

III – Lors de la deuxième réunion, La Direction a répondu aux **différents points abordés par les organisations syndicales et a récolté leurs revendications :**

CFE-CGC :

Les réponses aux questions se trouvent dans le document complémentaire communiqué lors de la seconde réunion.

CFTC :

Les réponses aux questions se trouvent dans le document complémentaire communiqué lors de la seconde réunion et dans les annexes.

CFDT :

La payscale 2020 est communiquée.
La réponse sur l'encours moyen mensuel sur la carte GR en 2019 sera communiqué lors de la prochaine Commission Voitures.

La Direction a ensuite demandé quelles étaient les **revendications de chaque Organisation Syndicale** :

Revendications de la CFE-CGC :

1) **Augmentations dites « générales » :**

Rattrapage des salaires à la hauteur de 5 %

2) **Prime exceptionnelle :**

1 000 € pour tous, prime
Comme le gouvernement l'a suggéré aux entreprises, distribuer une prime de 1 000 Euros, défiscalisée et désocialisée aux salarié(e)s qui continuent à s'investir pendant l'épidémie.

3) **Valorisation du télétravail :**

Les économies réalisées par l'entreprise (participation patronale au RIE, énergie, espace de travail, etc…) doivent être partagées avec les salarié(e)s, il faut donc une revalorisation à la hauteur de 5 € par jour de télétravail.

Et afin de pouvoir décompter le temps de travail effectif des agents de maîtrise, la mise en place d'un système auto-déclaratif serait bienvenue.

4) **Revalorisation du forfait repas :**

Revalorisation de cette indemnité à la hauteur de 21 €.

5) **Revalorisation du forfait hôtel :**

Revalorisation de cette indemnité à la hauteur de 110 €.

6) **Simplification des indemnités mensuelles « Frais de stockage » :**

Alignement des frais de stockage sur celui des locataires (110 € pour Paris et 77 € pour la Province).

7) **Reconnaissance envers les salariés :**

1/3 des salariés d' à plus de 25 ans d'ancienneté et pourtant, la société ne fait plus rien pour eux. Le geste simple de la remise de la médaille du travail est une forme de reconnaissance au sein de son entreprise.

8) **Charge de travail :**

Il faut une réelle mesure de la charge de travail.

- Une définition adéquate des fiches de postes et des indicateurs de performance.
- Un manque de pérennisation des salariés du fait des restructurations permanentes et, par conséquent une perte de l'expertise et des historiques.

9) **Aller plus loin :**

La société pourrait octroyer un congé rémunéré pour les aidants qui soutiennent un proche âgé, malade ou en situation de handicap.

10) **Application de la loi L. 2141-5-1 du Code du travail :**

Loi Rebsamen (article L. 2141-5-1 du Code du travail)**, de nouveaux droits pour les représentants du personnel :**

Revendications de la CFDT :

- Augmentation Générale +2,5% au titre jusqu'au coef 550 et répercussion sur toutes les grilles
- Révision en profondeur de la VP des AM siège
- Revoir les forfaits :

➔ Frais de bureau	+2€	47€
➔ Frais de parking	+2€	32€
➔ Frais repas AM	+1€	18€80
➔ Frais repas CADRES	+1€	22€
➔ Frais hôtels AM	+5€	95€
➔ Frais hôtels CADRES	+6€	116€
➔ Frais INTERNET	+0,60€	18€50
➔ Frais stockage province locataire ou propriétaire)	+5€	(Paris

- Dans le cadre de votre volonté de discussion sur la mobilité verte, toute personne qui se rendrait au siège par ses propres moyens en 2 roues, (vélo musculaire, électrique, trottinette) **attribution d'une participation de 0,25€/ km**

- Télétravail :

➔ Possibilité **de proposer 2 jours de télétravail par semaine**

➔ Peu importe le nombre de jour de télétravail, nous demandons un **forfait mensuel de 35€ par mois** à passer en note de frais

- Parc automobile : nous demandons à **passer l'ensemble du parc auto en avantage en nature**

- Dans le cadre de la prime Macron défiscalisée, nous demandons que l'entreprise verse à l'ensemble des salariés au titre de la reconnaissance de la souffrance, de la masse de travail abattu, de l'implication de tous malgré cela :
  Prime exceptionnelle de 1500€
  Abondement de 1000€ sur l'intéressement que nous allons négocier en 2020

Revendications de la CFTC :

➢ Augmentation Générale :

AG 3% pour tous les coefficients jusque 325 avec un talon minimum mensuel de 30€
AG 1% pour les coefficients 350 à 460 avec talon minimum de 50€
Ainsi que

- La revalorisation à l'identique de la grille
- La revalorisation à l'identique de la Payscale

➢ Ouverture de discussions pour le plan de mobilité (Loi d'orientation des mobilités)

➢ Télétravail : avoir une vraie discussion pour passer à 2 jours pour ceux qui le souhaitent

➢ Ouverture de discussion pour proposer une offre assurance dépendance aux salariés dans le cadre de la Prévoyance.

➢ Reprise des négos sur le bonus ETAM

➢ Consultation pour la VP Ventes

III – Lors de la deuxième réunion, la Direction a répondu aux **différentes revendications des Organisations syndicales** et **effectué des propositions.**

La Direction rappelle en préambule que le taux de Participation, résultant des résultats
en 2019, s'élève à 5,90% du salaire annuel brut, ce qui est significatif.
Elle rappelle également que la fusion des deux régimes de Prévoyance réalisé a été favorable à l'ensemble des salariés, soit via des garanties supplémentaires sans surcoût, soit via une économie de cotisations.

Concernant la revalorisation des frais de vie, la Direction indique qu'elle est prête à étudier une revalorisation des frais d'hôtellerie mais qu'elle n'est pas favorable à revaloriser les autres types de frais.

La Direction n'est pas favorable à passer l'ensemble du parc automobile en avantage en nature. Ceci aurait un impact sur la qualité des véhicules proposés.

Concernant le télétravail, la Direction indique qu'elle est favorable à passer à deux jours de télétravail. Une enquête qualitative et quantitative a été lancée, et la question ne se pose pas uniquement sur le nombre de jours de télétravail mais la façon dont on le met en œuvre. Nous reviendrons vers vous rapidement, pour ouvrir des discussions sur ce sujet.

La Direction a indiqué être favorable à ouvrir des discussions sur un plan de mesures visant à améliorer les déplacements de nos salariés du domicile au travail en cas de signature d'accord.

Concernant la reprise des négociations sur le bonus ETAM, la Direction indique qu'elles peuvent être ouvertes dans le cadre de l'enveloppe actuelle. Il appartient alors aux Organisations Syndicales de nous confirmer leur souhait d'ouvrir dans ces conditions des négociations.

La Direction indique ne pas être favorable aux autres revendications faites.

La Direction rappelle le maintien de salaire dans le cadre d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant au sein de la société. La Direction rappelle la règle qui s'applique dans ces cas-là :
Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à tout salarié, quelle que soit son ancienneté ou la nature de son contrat de travail à l'occasion de la naissance d'un enfant :

- s'il est le père de l'enfant, quelle que soit sa situation familiale
- s'il/elle est marié(e) à la mère ou lié(e) à elle par un Pacs ou qu'il/elle vit maritalement avec elle
- que l'enfant soit ou non à sa charge.

La demande est formulée par écrit au manager et au HRBP et peut intervenir dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. La durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 11 jours calendaires et non fractionnables pour la naissance d'un enfant (18 jours en cas de naissance multiple). Il s'ajoute aux 3 jours d'absence autorisée accordés pour une naissance, et peut être pris immédiatement après ces 3 jours ou séparément. La durée du congé paternité est portée à 18 jours non fractionnables quel que soit le type de naissance, en complément de ces 3 jours d'absence autorisée.

L'indemnité journalière versée par la Sécurité Sociale pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est calculée de la même manière que pour le congé maternité. Elle est égale au gain journalier de base, calculé sur les salaires des 3 mois qui précèdent le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue).

La Direction rappelle qu'[illegible] s'engage à compléter les IJSS et à maintenir le salaire des collaborateurs pendant leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Enfin, sur l'augmentation des salaires, la Direction a fait la **proposition suivante** :

Compte tenu des remarques effectuées par les Organisations Syndicales, la Direction propose de poursuivre l'effort de différenciation de la performance tout en maintenant un minimum

d'augmentation générale pour les catégories employés, ouvriers, agent de maitrise ainsi que pour la catégorie cadre jusqu'au coefficient 350 inclus :

Les salaires de base individuels mensuels bruts (hors prime d'ancienneté) pour les salariés employés, ouvriers, agent de maitrise et cadre jusqu'au coefficient 350 feront l'objet d'une augmentation modulée de 1% en moyenne avec un minimum de 0.5% et un maximum de 1.5% au 1er juin 2020.
Ces augmentations seront validées par le Comité de Direction sur propositions des responsables hiérarchiques. Et un bilan du budget dépensé serait partagé avec les organisations syndicales.

Les organisations syndicales refusent cette proposition ; la Direction regrette de ne pas progresser dans la direction d'une répartition de l'augmentation avec une partie individuelle et une partie collective. Cependant au vu de la situation exceptionnelle et du contenu des discussions avec les organisations syndicales, la Direction prend la **décision unilatérale suivante** :

Les salaires de base individuels mensuels bruts (hors prime d'ancienneté) pour les salariés employés, ouvriers, agent de maitrise et cadre jusqu'au coefficient 350 feront l'objet d'une augmentation de 1% au 1er juin 2020.

Le présent procès-verbal sera déposé par la Direction auprès des services de la DIRECCTE et au Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux dispositions légales.

Il sera communiqué au personnel par voie d'affichage.

Fait à , le /2020 en 1 exemplaire signé éléctroniquement.

<u>Pour la Direction</u> :