

PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2020

Entre

La Société SEGULA MATRA AUTOMOTIVE

SASU au capital de 12 000 000 €, dont le siège Social est situé au 19 Rue d'Arras, à Nanterre (92), et immatriculée au RCS de Nanterre sous le n° 817 465 651, également dénommé SMA dans le présent accord.

Représentée par Madame Olivia BONANOMI en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à cet effet.

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives :

Le Syndicat CFE-CGC,

représenté par Monsieur Sylvain DUTREMBLAY, Monsieur Philippe BONNOT et Monsieur Frédéric GROSJEAN en leur qualité de délégués syndicaux ;

Le Syndicat CFDT,

représenté par Monsieur Jean-Emmanuel GALHAUT, Mme Christine RINCK et Mme Marylène EDALIE en leur qualité de délégués syndicaux ;

D'autre part,

372 fex
SP MED CR
Page 1/8

Préambule :

Les organisations syndicales ont été convoquées le 19 juin 2020 pour la réunion d'ouverture des négociations annuelles obligatoires qui s'est tenue le 24 juin 2020.

Lors de cette réunion d'ouverture, le lieu et le calendrier des réunions sur le thème des salaires effectifs ont été fixés.

Les documents fournis par la Direction sur les différents thèmes de négociation obligatoire ont été étudiés par les organisations syndicales.

Lors de la réunion du 22 juillet 2020, les organisations syndicales ont chacune présenté leurs revendications à la Direction et adressé ces revendications sous forme rédigée.

Lors de la réunion 29 juillet 2020, la Direction a remercié les organisations syndicales pour les revendications qu'elles ont portées et qui correspondent aux aspirations des salariés.

Chacune des revendications a fait l'objet d'un échange pour en apprécier la pertinence, l'opportunité, la faisabilité de mise en œuvre, voire le coût, au regard du contexte de l'entreprise.

Chacun a pu faire valoir ses points de vue.

Un accord a été proposé à la signature des organisations syndicales.

Toutefois, les organisations syndicales n'ont pas souhaité signer cet accord.

Dans ces conditions, un Procès-verbal de désaccord doit être proposé à la signature des organisations syndicales et la Direction appliquera de manière unilatérale les dispositions reproduites ci-dessous :

Article 1 : Champ d'application des mesures

Les présentes mesures ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'entreprise SMA, quel que soit son site de rattachement, sous réserve des situations de suspensions de contrat et des conditions d'éligibilité pouvant être prévues selon les mesures.

Article 2 : Mesures envisagées

**2.1 - Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :
Jour Enfant malade**

FB
O3
JEF
SMA
MED
ER
Page 2/8

Suite au test effectué l'an dernier, la journée d'absence rémunérée accordée aux salariés dont l'enfant de moins de 11 ans est malade sera reconduite. Il sera accordé à la mère ou au père dont la présence sera indispensable auprès d'un enfant malade **une autorisation d'absence d'une journée par an, pour chaque enfant malade de moins de 11 ans.**

Cette mesure concernera les salariés ayant au moins un an d'ancienneté à la date de l'absence. Un justificatif établi par un médecin prévoyant que l'état de l'enfant requiert la présence d'un parent devra être fourni pour justifier l'absence.

A défaut de justificatif, il faudra poser un autre type d'absence (congés payés, jours de disponibilité, etc.) sur le portail des absences.

Cette mesure entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2020 et s'appliquera jusqu'au 31 aout 2021.

Sa reconduction sera négociée lors des prochaines NAO.

2.2 – Qualité de vie au travail

2.2.1. QVT

La politique de QVT se poursuivra sur la base des principes des ateliers mis en place et intégrée dans un accord collectif à négocier en parallèle de la négociation d'un accord relatif au télétravail ou à l'issue de la négociation sur le télétravail.

2.2.2 Ergonomie

Les actions de sensibilisation déjà amorcée en 2019, seront poursuivies sur site pour tenir compte des problématiques d'ergonomie au poste de travail sur site et à domicile.

2.2.3 Télétravail

Les négociations relatives à un accord sur le télétravail en qualité de modalité d'organisation habituelle du travail et pour circonstances occasionnelles débiteront dès que le cycle de négociation entamé en 2020 sera clos (accord sur le temps de travail, dons de jour, agenda social).

Dans l'intervalle, une solution intermédiaire est en cours de réflexion.

2.2.4 Maladie et prévoyance

Consciente des difficultés auxquelles sont exposés certains salariés en situation de maladie, la Direction renforcera le process existant pour remédier aux anomalies concernant principalement le régime de prévoyance.

Elle s'appuiera notamment sur l'expertise du nouveau courtier VIVINTER.

FB G Juy
SP MED
CR
Page 3/8

Les situations spécifiques feront l'objet d'un traitement spécifique.

2.3 - Politique Handicap

La Direction redéfinira le rôle et les prérogatives de la Référente Handicap.

La Direction encourage les salariés à déclarer leur handicap afin de bénéficier des mesures spécifiques applicables à cette catégorie de salariés.

2.3.1. Actions de sensibilisations et de recrutement des salariés reconnu travailleurs handicapés

La société s'associe au déploiement de la politique handicap du Groupe Segula en participant à divers évènements ayant pour vocation le recrutement ou l'insertion du travailleur en situation de handicap :

- Participation au DUODAY, HANDITOUR, semaine du handicap...
- Maintien du partenariat avec CAP EMPLOI

2.3.2. Adaptation au poste de travail

Pour faciliter les conditions de travail des salariés en situation de handicap, toute demande d'adaptation au poste de travail sera étudiée prioritairement en adéquation avec les préconisations de la médecine du travail.

2.3.3. Télétravail des salariés reconnus travailleur handicapé

Jusqu'à la mise en place d'un accord collectif relatif au télétravail, il est d'ores et déjà prévu qu'à minima les salariés reconnus travailleur handicapé peuvent bénéficier d'une journée de télétravail par semaine s'ils remplissent les conditions suivantes :

- occuper un poste compatible avec ce mode d'organisation du travail, c'est-à-dire un poste dont l'activité peut être exercée hors de l'entreprise sans que cela ne perturbe outre mesure le bon fonctionnement de l'équipe. Il faudra obtenir l'accord du client pour les salariés travaillant pour le compte d'un client.
- disposer de l'autonomie suffisante pour exercer son travail à distance, notamment en termes d'autonomie dans la gestion de la charge d'activité et de son emploi du temps.
- avoir une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 8 mois révolus, afin de garantir une bonne intégration préalable du salarié et l'instauration réelle de la relation de travail dans l'entreprise,
- être sous contrat de travail à durée indéterminée, ou sous contrat de travail à durée indéterminée de chantier,

- disposer d'un logement compatible avec le télétravail (c'est-à-dire bénéficier d'une surface réservée au travail, d'une installation électrique conforme, etc.), fournir une certification de conformité technique et électrique ou attester sur l'honneur qu'il a une installation technique et électrique conforme.

Les salariés reconnus travailleur handicapé remplissant toutes ces conditions et souhaitant bénéficier du télétravail doivent se reprocher du service ressources humaines afin que les conditions d'exécution et d'organisation du travail puissent être formalisées dans un avenant à leur contrat de travail.

2.4 - Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, formation et intégration

2.4.1 Déploiement de la politique de GEPP et de mobilité par une ressource dédiée

Un accord d'entreprise sur la GEPP a été signé le 22 juillet 2020. Il reprend l'accord d'établissement signé le 22 mars 2019.

Cet accord prévoit la création d'un référentiel des métiers évolutif ayant pour finalité de rassembler les informations relatives aux éléments suivants :

- Cartographie des fonctions principales au sein de la société,
- Description des fonctions,
- Compétences associées,
- Interclassement des fonctions (afin de permettre à terme d'associer chaque fonction à une plage de coefficients suivant l'expérience du collaborateur et ses missions et associer chaque fonction à des plages de rémunération)
- Passerelles possibles entre fonctions et les moyens associés,
- Mise en exergue des fonctions sensibles (pour constitution de viviers et plan d'actions)

Cet accord permettra de manière plus globale d'aborder les parcours professionnels des collaborateurs, de développer des plans d'actions adaptés aux évolutions prévisibles des emplois en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise en y associant des outils spécifiques.

Un plan d'action détaillé détermine les jalons auxquels les mesures doivent être mises en place.

Le bilan réalisé sur la première année d'application en préalable à la signature de l'extension de l'accord d'établissement à l'entreprise, est encourageant et doit être poursuivi.

C'est ainsi que :

- les coefficients seront mis en corrélation avec les nouvelles fiches de postes et les compétences des salariés avant la fin de l'année 2020. (sous réserve des quelques cas résiduels à traiter)
- conformément à cet accord, mais tout particulièrement au vu de la transformation accélérée de nos métiers, la liste des métiers en vigilance sera établie avant la fin de l'année 2020 et les formations associées mises en place dans le prolongement.
- les montées en compétences internes seront privilégiées avec revalorisation de salaires (hors NAO)

La Gestion des carrières et de la mobilité est animée par une Responsable en charge exclusive de ces sujets.

2.4.2 Formation

Une politique formation en lien avec les orientations stratégiques de l'entreprise est déployée au sein du département Automobile. Elle se poursuivra, comme en a témoigné le vaste plan de formation déployé durant la période d'activité partielle.

En outre, pour aller plus loin, une politique de formation destinée à former sur d'autres secteurs d'activité (Ferroviaire, EDF, nucléaire...) et à acquérir des compétences passerelles sera initiée au cours du deuxième semestre 2020.

A ces parcours viendront s'adosser des formations, en particulier des formations d'intégration métiers.

3.4.3 Intégration des nouveaux collaborateurs

Le nouveau processus d'intégration mis en place en janvier 2020 continuera d'être déployé et évalué.

Il fera l'objet des mesures de mise à jour et d'amélioration requises telles que la sensibilisation à l'ergonomie du poste de travail et au respect de la vie en collectivité.

2.5 - Déplacements professionnels

Une revalorisation de l'ordre de 5% sera appliquée sur les principaux barèmes, à savoir :

- Indemnités Kilométriques : **0.40€ du km**
- Indemnités forfaitaires Hébergement + petit déjeuner Ile de France : **63 euros**
- Indemnités forfaitaires d'Hébergement + petit déjeuner Province : **53 euros**
- Indemnité forfaitaire de Repas (Grand déplacement) : **16 euros**

PB
G
MED
CR

Nota bene : Le service Voyage peut être sollicité pour trouver une solution d'hébergement qui puisse dépasser ces barèmes en cas de difficultés pour le salarié à se loger.

Cette revalorisation sera applicable à tous les Ordres de mission (ODM) à compter du 1er octobre 2020. Pour les ODM d'une durée supérieure à 3 mois, la revalorisation interviendra à compter du 4^e mois et nécessitera l'établissement d'un nouvel ODM.

Article 3 – Date d'application et durée

Ce procès-verbal s'applique pour la période du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 sans tacite reconduction sauf pour certaines mesures dont la date ou période sont expressément prévus dans le présent accord.

Article 4 – Conditions de suivi

L'application de ces dispositions sera étudiée lors des prochaines négociations annuelles obligatoires en 2021.

Article 5 - Publicité

Le présent procès-verbal sera déposé, en même temps que le procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à la DIRECCTE des Yvelines et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Versailles et auprès de l'OPNC Syntec.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale signataire.

Fait à Trappes, le 31 juillet 2020

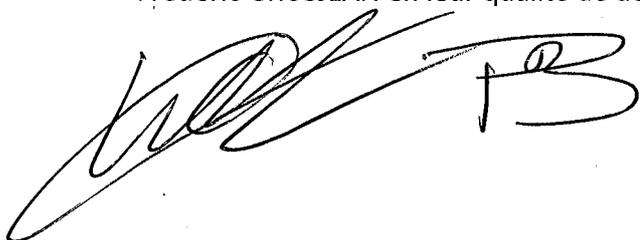
Pour la société SEGULA MATRA AUTOMOTIVE

Olivia BONANOMI, Directrice des Ressources Humaines


Les organisations syndicales :

Le Syndicat CFE-CGC,

représenté par Monsieur Sylvain DUTREMBLAY, Monsieur Philippe BONNOT et Monsieur Frédéric GROSJEAN en leur qualité de délégués syndicaux ;




Page 7/8

Le Syndicat CFTD,

représenté par Monsieur Jean-Emmanuel GALHAUT, Mme Christine RINCK et Mme Marylène EDALIE en leur qualité de délégués syndicaux ;