



PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2021

Entre

La Société SEGULA MATRA AUTOMOTIVE

SASU au capital de 51 600 000 €, 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,

Préambule :

Les organisations syndicales ont été convoquées le 26 mars 2021 pour la réunion d'ouverture des négociations annuelles obligatoires qui s'est tenue le 8 avril 2021.

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

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

Il avait été convenu que les OS présentent leurs revendications et la Direction ses propositions lors de la réunion du 7 mai 2021.

La CFDT a présenté ses revendications principales à l'oral.

La CFE n'a pas souhaité formuler ses revendications n'étant pas tout à fait prête.

La Direction a formulé quelques propositions à l'oral en fin de séance.

Il a été convenu que les organisations syndicales transmettent à la Direction leurs revendications définitives et sous forme rédigée dans les jours suivants, à charge pour la Direction d'en assumer la diffusion aux organisations syndicales.

La CFE a remis ses revendications à la Direction le 12 mai.

La CFDT a remis ses revendications à la Direction le 19 mai.

Lors des réunions des 20 et 28 mai 2021, la Direction a fait part de ses observations sur les revendications et des points de convergence possible avec ses propositions.

Les revendications ont fait l'objet d'échanges quant à leur pertinence, leur opportunité, leur faisabilité de mise en œuvre, voire leur coût, au regard du contexte actuel de l'entreprise.

Chaque partie a pu faire valoir ses points de vue.

Lors de la réunion du 7 juin 2021, la Direction a présenté un projet d'accord qu'elle a ensuite 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 - Mesures en matière de salaires

Les résultats de l'entreprise ne permettent pas d'envisager de véritables mesures d'augmentations salariales ou de primes.

En revanche, il convient de répondre favorablement aux demandes du management visant à supprimer des écarts de salaire ou honorer des engagements pris l'an passé vis-à-vis de collaborateurs, dans le cadre des changements de fonction intervenus en 2020, notamment.

Une enveloppe de 0,5 % de la MS au 31 mai 2021 est accordée à cet effet, à date d'effet du 1^{er} juillet 2021.

2.2 – Egalité professionnelle : Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Compte-tenu de la pertinence de la mesure, la journée d'absence rémunérée accordée aux salariés dont l'enfant de moins de 11 ans est malade sera reconduite pour une année.

Il sera accordé à la mère ou au père dont la présence sera indispensable auprès d'un enfant malade **une autorisation d'absence rémunérée 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 au domicile devra être fourni pour justifier l'absence.

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

Cette mesure s'appliquera jusqu'à la conclusion des prochaines NAO.

2.3 – Qualité de vie au travail

2.3.1. QVT

Une nouvelle référente QVT a été désignée et son rôle défini.

Elle animera la politique QVT de l'entreprise en lien avec les différents acteurs internes et externes sur la base des travaux menés par les groupes de travail en atelier et d'une enquête.

2.3.2 Ergonomie

Les actions de sensibilisation à l'ergonomie au poste de travail amorcées en 2019 seront réactivées avec la reprise du travail sur site pour tenir compte des problématiques d'ergonomie au poste de travail sur site et à domicile.

2.3.3 Maladie et prévoyance

Consciente des difficultés auxquelles sont exposés certains salariés en situation de maladie, la Direction redéfinira en lien avec le service Paie et le courtier d'assurance, le process existant pour optimiser le délai de déclenchement des indemnités de prévoyance (type de documents, interlocuteurs, délais...) et le remettra aux salariés dès lors que leur arrêt de travail dépassera 30 jours.

Sous réserve que le salarié en arrêt maladie ait scrupuleusement respecté ce process, l'entreprise assurera un maintien de salaire à hauteur de 500 euros brut le 1^{er} mois où elle n'est plus tenue d'assurer le maintien de salaire conventionnel (pour les salariés ayant un an d'ancienneté) dans l'attente du versement des indemnités de prévoyance.

Le mécanisme de reprise de cette avance sera aménagé pour ne pas pénaliser le salarié.

2.4 - Politique Handicap

La référente Politique Handicap désignée poursuivra ses fonctions.
Son rôle a été redéfini.

Elle aura en charge d'animer les actions et mesures spécifiques en faveur de cette catégorie de salariés et de s'assurer de leur effectivité.

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

L'entreprise s'associe au déploiement de la politique handicap du Groupe Segula en participant à divers événements 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

2.4.2. 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.

2.4.3. Télétravail des salariés reconnus travailleurs handicapés

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 travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'une journée supplémentaire 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, d'une connexion internet, 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 travailleurs handicapés remplissant toutes ces conditions et souhaitant bénéficier du télétravail doivent se rapprocher du service des ressources humaines afin que les conditions d'exécution et d'organisation du travail puissent être formalisées dans un avenant à leur contrat de travail.

Cette mesure sera reprise et précisée dans l'accord télétravail en cours de négociation.

2.4.4. Démarches de reconnaissance et de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Une autorisation d'absence d'une journée rémunérée est accordée sur présentation d'un justificatif, aux salariés qui souhaitent entreprendre leurs démarches de reconnaissance ou de renouvellement de RQTH auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

La journée pourra être fractionnée en 2 (par demi-journée).

2.4.5 Journée de congé supplémentaire

Les salariés bénéficiant d'une RQTH bénéficieront d'une journée de congé supplémentaire à prendre sur la période CP.

2.5 - Déplacements professionnels

Compte-tenu du succès rencontré les années précédentes et afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, l'indemnité de **25 centimes d'euros** par kilomètre continuera d'être versée aux salariés se rendant sur leur lieu de travail à vélo depuis leur domicile (trajet domicile - site de rattachement ou trajet domicile - le lieu de mission) quel que soit le contrat de travail.

Le montant annuel versé est porté à **400 euros/an** maximum (soit 1600km indemnisés).

Cette indemnisation couvre l'acquisition, l'entretien, l'usure, l'assurance du déplacement en vélo.

L'entreprise n'assure pas le salarié pour ce type de déplacement qui reste couvert par la législation sur les accidents de trajet néanmoins.

L'indemnité est calculée sur la base de la distance aller-retour la plus courte entre le domicile et le lieu de travail (agence Segula ou lieu de mission), telle que retenue sur le site www.viamichelin.fr configuré en mode « à vélo ».

Toutes les demandes d'indemnité doivent passer par la saisie dans le portail des frais.

L'utilisation de rollers, skateboard, trottinette, hoverboard ou segway ou de vélo en location publique n'ouvre en revanche, pas droit à ce dispositif

2.6 - Mutation

La mutation professionnelle consiste en une modification du lieu de rattachement contractuel matérialisé selon le cas, par la conclusion d'un avenant (mutation interne) ou d'un nouveau contrat de travail (mutation groupe).

Elle s'accompagne ensuite d'une modification du lieu de travail et, selon le cas, d'un changement de lieu de résidence principale.

Ainsi, en cas de changement de résidence principale, suite à la modification du lieu de travail, impliquant une différence de distance d'au moins 200 km de distance, entre le nouveau lieu de rattachement contractuel et le lieu de résidence principale d'origine, la

direction accordera au salarié concerné par une mutation professionnelle, une indemnité forfaitaire de **2500 euros** s'il n'a pas d'enfants, et dans la limite de **3000 euros** s'il a des enfants.

Pour être éligible à cette indemnité, le salarié devra fournir 3 devis de déménagement et pourra se faire rembourser le devis de son choix, dans le respect des plafonds susmentionnés. Suite à la présentation de ces devis, le salarié devra communiquer auprès de sa RRH et GRH la facture (en bonne et due forme) de son déménagement pour obtenir cette prise en charge.

Article 3 – Date d'application et durée

Ce procès-verbal s'applique pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 au maximum (sous réserve d'une date d'entrée en vigueur des dispositions des prochaines NAO plus rapprochée) sans tacite reconduction.

Article 4 – Conditions de suivi

L'application de ces dispositions sera étudiée lors des prochaines négociations annuelles obligatoires en 2022.

Article 5 - Publicité

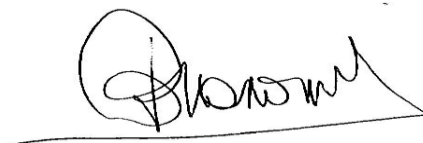
Le présent procès-verbal sera déposé, en même temps que le procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à la DIRECCTE des Yvelines et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Versailles et auprès de l'OPNC Syntec.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale signataire.

Fait à Trappes, le 18 juin 2021

Pour la société SEGULA MATRA AUTOMOTIVE

Olivia BONANOMI, Directrice des Ressources Humaines

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Olivia Bonanomi', is written over a horizontal line.



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 ;

Le Syndicat CFDT,

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