

## PROCES VERBAL D'OUVERTURE DES 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), 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 :

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-6 du Code du travail, l'accord collectif  
d'entreprise sur les salaires effectifs ou le procès-verbal de désaccord s'accompagne du  
procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les  
femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties.

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 sur le thème des  
salaires effectifs ont été fixés.

### **Article 1 - Lieu et calendrier des réunions**

Il a été convenu ce qui suit :

- **Vendredi 23 avril** matin en visio-conférence Teams ;
- **Vendredi 7 mai** matin en visio-conférence Teams ;
- **Jeudi 20 mai** après-midi en visio-conférence Teams ;
- **Vendredi 28 mai** matin en visio-conférence Teams ;

Une réunion a ensuite été ajoutée le 7 juin après-midi en visio-conférence Teams.

### **Article 2 - Documents remis par la direction**

La Direction a remis aux délégués syndicaux les documents suivants selon leurs demandes :

- **Bilan des engagements pris dans le cadre du PV de désaccord NAO 2020**
- **Résultats financiers de l'entreprise 2020 + Rappel 2019**
  - Chiffre d'affaires + Marge brute + Marge nette (réalisés par rapport au budget)
  - Frais de siège et redevance de marques
- **Montants perçus par l'entreprise en 2020**
  - Réductions de charges sociales
- **Effectifs 2020 & Rappel 2019**
  - Par type de contrat : CDI, CDD, etc
  - Par catégorie, coefficient et genre
  - Effectif présent sur l'année pleine (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre)
- **Enveloppes : montant € / % Masse Salariale / Effectif concerné 2020 + Rappel 2019**
  - Augmentations individuelles – hors promotions
  - Promotions
  - Primes exceptionnelles
- **Liste des primes en vigueur : montant € / critère d'affectation / effectif concerné par catégorie 2020 + Rappel 2019**
  - Prime exceptionnelle
  - Autre
- **Rémunération par catégorie, par coefficient, par genre, par site, par ancienneté Mini / médian / moyenne/ maxi 2020 + Rappel 2019**
  - Salaire de base

- **GEPP**
- Changements de fonction, changements de fonction de grade supérieur
- Changements de fonction de grade inférieur
- **Masse salariale 2020 + 2019**
- **Temps de travail**
  - Types d'horaires pratiqués, y compris forfait jours
  - Pour chaque type, nombre de salariés et sites concernés
  - Heures supplémentaires 2020 par catégorie, coefficient et site
- **Masse salariale**
  - Composition de la masse salariale détaillée avec ce qui rentre dans la masse salariale.
- **Avantages**
  - Etat des lieux de tous les éléments de rémunération (primes pécuniaires et de type véhicule ou carte carburant, avantages en nature, indemnités diverses...) par type d'emploi (team managers...)

Certains documents demandés n'ont pas pu être produits.

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, les organisations syndicales et la Direction ont chacune fait valoir leurs points de vue.

### **Article 3 – Demandes des organisations syndicales**

En annexe du présent accord.

#### **Article 4 - Réponse de la direction**

La direction évoque les thèmes suivants :

La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Un accord sur l'égalité professionnelle applicable à la société SMA applicable sur 3 ans a été reconduit en octobre 2020 jusqu'au 30 juin 2021. Un projet d'accord sur l'égalité professionnelle est en cours de négociation.

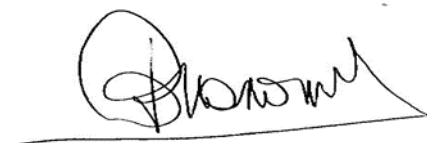
#### **Article 5 - Publicité**

Le présent procès-verbal sera déposé en même temps que le procès-verbal d'accord ou de désaccord sur les salaires effectifs à la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent en un exemplaire et un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

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.

#### **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 ;

## ANNEXE : revendications syndicales



Section SEGULA MATRA AUTOMOTIVE

Le 12 mai 2021

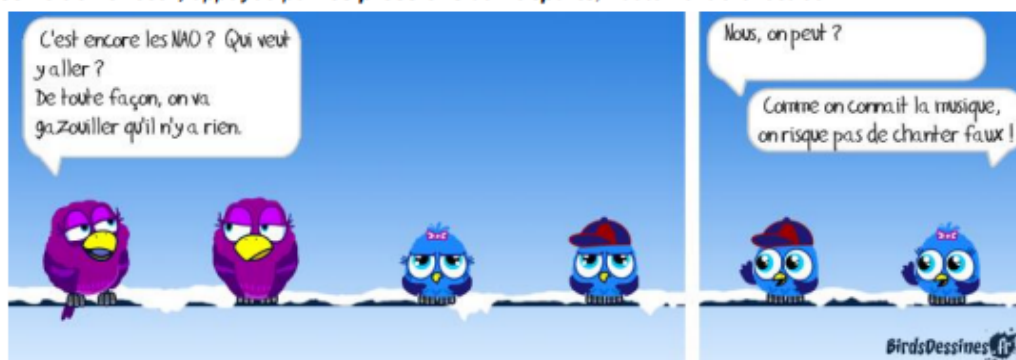
**NAO 2021** Négociations Annuelles Obligatoires

### 2021 : LA CRISE CONTINUE

Après avoir toutes et tous traversés une année 2020 éprouvante, tant au niveau personnel, qu'au niveau professionnel, nous avions espoir d'un nouveau départ pour cette année 2021.

**Malheureusement, il n'en est rien.**

**Les actions commerciales initialisées bien trop tardivement et le vaste plan de formations mis en place par la Direction peinent à porter leurs fruits... La seule récolte est celle des fautes graves qui nourrit la réduction massive de l'effectif, appuyée par les pressions aux départs, hautement orchestrée.**



La Direction n'a eu de cesse d'imposer aux salariés des « sacrifices » et des efforts pour essayer la crise.

*Nous les avons faits ! Mais jusqu'où devons-nous aller ?*

Pourquoi une différence de procédé dans la gestion de cette crise, entre les entités du Groupe SEGULA ?

*Et pourquoi ne pas avoir profité de la crise pour mener à bien la GEPP ?*

*Et pourquoi ne pas valoriser les salariés rudement éprouvés ?*

**Bien que la Qualité de Vie au Travail (QVT) soit au cœur du dynamisme des troupes, toutes les actions associées ont été pour autant stoppées par la Direction, au moment où nous en avons le plus besoin. La lutte contre les risques psycho-sociaux (RPS) en lien avec l'isolement des confinements successifs, de l'activité partielle, du manque de travail (dont l'empreinte ressortira à la reprise), et du risque sanitaire, a été totalement négligée.**

**Nous demandons en urgence la prise en compte de ces risques.**

## NOS DEMANDES :

### Pratiques de rémunération

#### Maintenir le pouvoir d'achat !

De par les faibles augmentations des dernières années, une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles de 1.5% de la masse salariale, avec un minimum de 50€ nets pour les salariés concernés.

Que les salariés qui n'ont pas été augmentés ces 3 dernières années, bénéficient d'une augmentation individuelle de 2% avec un plancher de 50€ nets, rétroactivement sur janvier 2021, indépendamment de ce qu'ils pourraient prétendre au travers de l'enveloppe ci-dessus.

#### Plus d'équité en matière d'augmentations salariales entre les BU !

Comme en 2019 et 2020, sur notre proposition, nous souhaitons le maintien d'une **enveloppe d'augmentations en valeur et non en pourcentage**, afin que les BU dont les collaborateurs sont pour des raisons historiques ou conjoncturelles, parmi les plus bas salaires de l'entreprise, puissent continuer à réduire les écarts, contrairement au système préexistant d'un pourcentage unique à toutes les BU.

#### De la transparence sur les avantages hors salaires !

- Officialiser la liste des avantages tels que prime véhicule, mise à disposition de véhicules, carte carburant, par fonction et niveau pour assurer les mêmes avantages à toutes et tous.

## Intéressement / PEE

Nous pourrions comme les années précédentes insister sur les avantages de la Loi PACTE, au travers de la mise en place un intéressement ou un PEE.

**Mais comme, seuls les avantages de nos actionnaires comptent, quel que soient les années, nous demandons un engagement fort sur l'ouverture des négociations au cœur des NAO 2022.**



## Qualité de Vie au Travail

**En 2020, aucune action liée à la QVT malgré la crise et les Risques Psychosociaux exacerbés par les impacts économiques du à la pandémie sanitaire et par les pressions au départ.**

**Tous ces travers ont mis rudement à mal le travail des années précédentes.**

### Enfants malades

La CFE-CGC a obtenu la prise en charge d'un jour **par famille** pour les enfants malades.

- Nous demandons l'extension à **un jour par enfant**, et la pérennité de cet avantage.

### Télétravail / IC / AP

- Demande du même régime que chez SE, avec rétroactivité des 1.4€ par jour de télétravail.
- Mise en place de moyens pour les personnes en télétravail.
- Fourniture d'un kit minimum aux salariés en AP ou IC pour garder le lien social avec la société et permettre plus légitimement d'attendre en retour, qu'ils soient proactifs dans leur repositionnement.

### Déplacement / mobilité

- Ouverture des négociations sur les frais de déplacements (toujours en attente).
- Revalorisation à 0.5€ du taux kilométrique et appliquer les **barèmes ACOSS** pour les autres frais.
- Instaurer une prime d'éloignement de 150€ nets par mois, afin d'inciter les grands déplacements.
- Demande d'accès au service voyage interne ou externe pour obtenir des hébergements de qualité à un prix négocié.
- Mettre en place un dispositif national et généralisé pour **accompagner la mobilité (mutation)** : Proposition de 3 devis de déménagements par le collaborateur concerné. Charge à l'entreprise de négocier avec les prestataires le cas échéant. *Un grand déplacement sans respect de la Convention Collective ne peut se transformer légalement en un ordre de mutation opposable. De sûr, cela peut très vite engendrer des RPS.*

### Et encore :

- Création de zones de rencontre et d'activités pour les salariés sur les différents sites.
- Instaurer une politique d'anticipation des indemnités Prévoyance dès lors que le salarié a fourni ses relevés d'IJSS. **Il est intolérable qu'une avance en début de mois soit reprise à la fin du même mois.**
- Négocier un **accord QVT** qui inclut un système d'alerte et de soutien face aux RPS.
- Mettre en place une mission handicap, et d'une **véritable politique d'accompagnement des handicapés.**

## Formation & Évolution professionnelle

Notre accord GEPP doit aider la société à se structurer, surtout en période de crise. Il faut donc aller de l'avant sur le sujet.

- Privilégier les montées en compétences internes avec revalorisation de salaires (hors NAO),
- Impulser l'harmonisation des coefficients / postes ainsi que les salaires (hors NAO),
- Mise en place de formations transverses « reskilling, transition collective, etc), protégeant l'emploi.



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Négociations Annuelles Obligatoires juillet 2021

### NAO 2021 : Demandes CFTD

**RAPPEL** : Les Négociations annuelles obligatoires actuelles se déroulent sur la base des résultats des années précédentes. Elles ont entre autres pour objet la redistribution de la richesse produite par les salariés de l'entreprise.

Nous avons bien conscience des difficultés actuellement rencontrées par l'entreprise et ne sommes pas déconnectés du contexte.

Cependant, nous n'oublions pas que, bien que les années précédentes aient été excellentes, la redistribution équitable des richesses produites depuis quatre ans n'a pas été à la hauteur de l'investissement de chacun.

Sont donc pris en compte ici les impacts négatifs de la crise que nous traversons tant pour la société SMA que pour les salariés qui ont su s'adapter à la situation.

**Avant des demandes spécifiques, nous sommes au regret d'avoir à demander encore une fois le respect du B.A.-ba des relations normales entre une entreprise et ses salariés, à savoir :**

- Le respect de la loi, du code du travail et l'application de la Convention Collective.
- Le respect des accords signés (GEPP, Égalité professionnelle, Aménagement du temps de travail...) et des engagements unilatéraux de la Direction partout dans l'entreprise.
- L'arrêt des pressions de toutes sortes exercées sur les salariés afin de les inciter notamment à quitter l'entreprise.
- Un service RH digne de ce nom, en termes d'accueil et de réactivité aux demandes des salariés.
- Des prestations fournies par le groupe SEGULA à la hauteur de ce qui est ponctionné à SMA via les managements fees.
- La mise en place d'une politique de communication claire et précise, à laquelle salariés comme managers puissent accéder facilement, afin d'assurer l'information directe et une égalité de traitement partout dans l'entreprise.
- L'instauration d'un vrai dialogue social, l'écoute et la prise en compte des demandes des salariés et de leurs représentants.

Si vous avez des questions, souhaitez des explications, rencontrez un problème lié à votre poste, votre fonction, votre travail, n'hésitez pas à contacter vos délégués syndicaux CFTD.



Marylène Edalie  
[medalie.smt@gmail.com](mailto:medalie.smt@gmail.com)  
07 68 77 56 21

Jean-Emmanuel Galhaut  
[jeg.irp@gmail.com](mailto:jeg.irp@gmail.com)  
06 20 53 02 72

Christine Rinck  
[crinck.cesegula@gmail.com](mailto:crinck.cesegula@gmail.com)  
06 95 75 87 23



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Négociations Annuelles Obligatoires juillet 2021

### Concernant la politique salariale, nous demandons :

- Une augmentation générale pour compenser l'augmentation du coût de la vie au cours des dernières années.
- Une enveloppe consacrée aux primes et augmentations au mérite, au moins égale à la somme utilisée pour "négocier" les départs de salariés.
- Une augmentation minimum de 50 euros pour les salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation depuis 3 ans.
- Une enveloppe consacrée aux réajustements de salaires suite aux mises à jour de coefficients.
- La prise en charge des frais pour les salariés ayant effectué du télétravail en compensation de la perte de NTIC, et que cette prise en charge soit au moins équivalente à ce qui se pratique dans d'autres sociétés du groupe.
- Une prime pour les salariés ayant travaillé sur site durant les confinements.
- Une prime visant à diminuer l'impact de la baisse de salaire pour les salariés ayant subi une mise en Activité Partielle.
- La négociation d'un accord d'intéressement et l'ajustement de la formule de calcul de la participation pour la rendre effective. (loi PACTE)
- L'augmentation de la prise en charge de la mutuelle et de la prévoyance et la mise en place d'un système pour pallier aux problèmes administratifs de mise en route.
- La revalorisation immédiate du barème des frais de déplacement, au minimum à hauteur du barème ACOSS et la mise en place d'une vraie politique cohérente sur le sujet.
- La mise en place de chèques vacances.
- La mise en place d'un système d'attribution de points retraite supplémentaires.
- La mise en place d'un système d'aide pour les enfants de salariés poursuivant des études.
- La mise en place de la médaille du travail en y associant une prime conséquente.

Si vous avez des questions, souhaitez des explications, rencontrez un problème lié à votre poste, votre fonction, votre travail, n'hésitez pas à contacter vos délégués syndicaux CFDT.



Marylène Edalie  
[medalie.smt@gmail.com](mailto:medalie.smt@gmail.com)  
07 68 77 56 21

Jean-Emmanuel Galhaut  
[jeg.irp@gmail.com](mailto:jeg.irp@gmail.com)  
06 20 53 02 72

Christine Rinck  
[crinck.cesegula@gmail.com](mailto:crinck.cesegula@gmail.com)  
06 95 75 87 23





S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Négociations Annuelles Obligatoires juillet 2021

### Concernant l'aspect social et les conditions de travail, nous demandons :

- La négociation d'un accord de télétravail cohérent, qui soit centré sur la relation salarié-manager, offre de justes compensations aux salariés concernés et qui ne soit pas juste l'occasion de faire une opération immobilière.
- La mise à jour de la note sur les arrêts maladies.
- Une accélération de la mise en place de la GEPP, le respect du calendrier négocié sur le sujet et le réajustement des coefficients en fonction du travail réellement effectué.
- La mise en place d'une vraie politique concernant les travailleurs handicapés et la reconduction des Chèques Emploi Service à hauteur de 600 euros par adultes et 250 euros par enfant.
- La négociation sans délai d'un accord sur la Qualité de Vie au Travail.
- Le renouvellement de la prise en charge du jour enfant malade et le passage à 2 jours.
- Le transfert automatique des CP perdus au 30 juin dans le compteur de don de jours
- L'attribution d'un CA supplémentaire aux seniors de plus de 55 ans
- L'attribution d'une journée de RTT supplémentaire et un passage à 11 jours par an pour l'ensemble des salariés.
- L'octroi d'heures dites « de rentrée scolaire ».
- L'octroi de chèques Noël pour tous les enfants jusqu'à 16 ans inclus.

Cette année encore, nous demandons que toutes les mesures présentées par la Direction suite à ces NAO le soient de manière chiffrée, claire et détaillée, qu'elles ne soient pas sujettes à interprétation et que les éléments de calculs soient clairement précisés.

Nous demandons que ces mesures présentent de réelles avancées pour les salariés et ne soient pas une répétition de la loi, de la convention collective ou d'accords déjà signés.

Enfin, nous demandons que ces mesures soient effectivement appliquées et ne s'arrêtent pas à un effet d'annonce comme cela a pu être le cas les années précédentes.

Si vous avez des questions, souhaitez des explications, rencontrez un problème lié à votre poste, votre fonction, votre travail, n'hésitez pas à contacter vos délégués syndicaux CFDT.



Marylène Edalie  
[medalie.smt@gmail.com](mailto:medalie.smt@gmail.com)  
07 68 77 56 21

Jean-Emmanuel Galhaut  
[jeg.irp@gmail.com](mailto:jeg.irp@gmail.com)  
06 20 53 02 72

Christine Rinck  
[crinck.cesegula@gmail.com](mailto:crinck.cesegula@gmail.com)  
06 95 75 87 23