

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021
PROCES VERBAL DE DESACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L 2242-1 et suivants du Code du travail, relatifs à la Négociation Annuelle Obligatoire portant sur les salaires, les effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, ainsi qu'aux objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, à la qualité de vie au travail, et aux mesures permettant de les atteindre, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont été invitées par l'employeur, le 15 janvier 2021 à engager une négociation.

Entre

La S.A.S. EGIS EXPLOITATION AQUITAINE dont l'établissement d'exploitation est situé à Saignac-et-Muret, 10 Le Bas de Liposthey, (siret 52904158400036) représentée par Monsieur Richard LENGRAND, Directeur Général,

Et

Pour

FO : Monsieur Freddy MARRIER, délégué syndical

CFDT : Madame Marianne DURAND, déléguée syndicale

I – COMPOSITION DES DELEGATIONS :

Délégation CFDT :

Madame Marianne DURAND, déléguée syndicale, représentante élue au comité social et économique (suppléante collègue ouvrier),
Monsieur Jean Pierre BAILLON, représentant élu au comité social et économique (titulaire collègue cadre et agents de maîtrise),

Délégation FO:

Monsieur Freddy MARRIER, délégué syndical, représentant élu au comité social et économique (suppléant collègue cadres et agents de maîtrise),
Monsieur Nicolas WEYLAND, représentant élu au comité social et économique (titulaire collègue ouvriers)

II – REUNIONS

1^{ère} réunion : lundi 8 mars 2021:

- fixation du calendrier des négociations : les dates des 23 mars 2021 et 12 avril 2021 ont été retenues pour les réunions suivantes. Il a été convenu qu'une date supplémentaire serait fixée ultérieurement si nécessaire.
- remise des informations chiffrées et des indicateurs sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- rappel de l'ensemble des thèmes soumis à la négociation (cf III)
- remise par les délégués syndicaux de leurs propositions (cf IV)

2^{ème} réunion : mardi 23 mars 2021

- présentation par la Direction des éléments de contexte au niveau national et de la branche ainsi que de la position de la Direction au regard de ce contexte (cf V)
- débats et échanges sur les différents thèmes

- Au fil de la réunion, le constat de positions trop éloignées et des incompréhensions réciproques laissent émerger le risque de ne pas parvenir à un accord. La Direction pose la question de savoir si dans ce contexte, la troisième réunion doit ou non être maintenue. Les délégués des deux syndicats demandent son maintien

3^{ème} réunion annulée : Le 24 mars, le syndicat F.O. puis le syndicat CFDT ont fait connaître par écrit à l'employeur, leur décision de ne pas être présents à la réunion prévue le 12 avril suivant, devant l'impossibilité d'ajuster leurs demandes avec les propositions de la Direction. Cette décision est confirmée le 25 mars par communication des deux syndicats à l'attention des salariés.

III - THEMES SOUMIS LA NEGOCIATION

Bloc 1 – Rémunérations et mesures visant à supprimer les écarts entre femmes et hommes

- 1- Salaires effectifs
- 2- Durée effective et organisation du temps de travail
- 3- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale,
- 4- Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Bloc 2 - L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

- 5- l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle pour les salariés ;
- 6- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi, mixité des emplois) ;
- 7- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- 8- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 9- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d'entreprise) ;
- 10- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- 11- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ;

IV – PROPOSITIONS DES DELEGATIONS EN LEUR DERNIER ETAT :

Les délégués font état de l'excellente santé financière de l'entreprise et de dix années de progression, ainsi qu'une remarque concernant le budget de EEA qui n'a été impacté que de manière insignifiante par la crise COVID de 2020.

1- Salaires effectifs

- Augmentation collective de 2,2 % des salaires de bases
- Mise en place du 13^{ème} mois.
- Mise en place d'une rémunération compensant la pénibilité des missions effectuées (article 39 de la convention collective) d'un montant de 100 euros mensuels pour les salariés des métiers concernés.

- Création d'une prime d'ancienneté mensuelle, pour stabiliser et récompenser les salariés qui restent dans l'entreprise de nombreuses années et font ainsi d'une manière directe évoluer la santé financière et en compétence de EEA à la hausse.
- Re-négociation des conditions de la prime trafic avec un montant minimum (500 euros) avec seuil déclencheur à 150 000 euros
- Prime panier et ticket restaurant à hauteur du plafond impôt (URSSAF)
- Augmentation des variables de paye : Heure de nuit (4,50 €), Dimanches et jours fériés de jour (5.00 €), Dimanches et jours fériés de nuit (5,50 €), Astreinte : agents (42€ jour), maîtrises (48€ jour), techniciens (58 € jour), cadres (62€ jour)
- Extension de la prime estivale de 500 euros pour tous salariés sans distinction.

2- Qualité de vie au travail

- Obtention de 2 jours supplémentaires de CP annuel pour le personnel de plus de 57 ans et à inscrire dans l'accord de pénibilité.
- Remise en place de l'indemnisation des jours de carences pour maladie une seule fois.

Les représentants syndicaux, bien conscients que l'ensemble de leurs demandes représentent un fort pourcentage d'augmentation, étaient bien sur ouverts à des ajustements voire des suppressions de certaines de leurs demandes comme à chaque NAO.

Il n'a été présenté aucune proposition sur les autres thèmes de négociation obligatoire.

V- POSITION DE LA DIRECTION :

La Direction a exposé les différents éléments de contexte et notamment une inflation nulle sur l'année 2020, desquelles il ressort qu'il ne peut être accédé à l'ensemble des revendications, qui représenteraient une augmentation de la masse salariale d'un peu plus de 12%.

Les résultats de l'exercice 2020, meilleurs qu'attendus compte-tenu de la baisse d'activité, ont été obtenus grâce à la maîtrise des dépenses tout en préservant l'emploi par adaptation de l'organisation du travail sur un temps de travail inchangé.

En 2020, dans un contexte difficile et incertain, une enveloppe globale de 2% de la masse salariale de base a été attribuée, pour moitié aux augmentations collectives et pour moitié aux augmentations individuelles, ainsi qu'une revalorisation des valeurs des primes liées à l'activité et des astreintes, avec effet au 1^{er} juillet 2020. Pour rappel, cette hausse particulièrement importante, la plus importante de toute la branche autoroutière, avait été réalisée en prévision d'un contexte économique, et donc des NAO, difficiles en 2021.

Pour l'année 2021 la Direction maintient sa volonté de récompenser le travail des équipes en proposant des augmentations parmi les plus élevées du secteur autoroutier, et en proposant des augmentations sensiblement supérieures à l'inflation ce qui permet de gagner du pouvoir d'achat.

Toutefois, étant rappelé que l'évolution de la rémunération de l'entreprise par son client n'est pas directement liée à l'augmentation des salaires, mais majoritairement au taux d'inflation constaté, l'enveloppe globale attribuée aux différentes mesures salariales à mettre en place à compter du 1^{er} juillet 2021, ne peut dépasser 1% de la masse salariale dans ce contexte.

La Direction propose de concentrer cette enveloppe sur les augmentations des salaires de base. Elle n'est pas défavorable à l'attribution de jours de congés pour les personnes âgées de plus de 57 ans.

VI – DECISIONS UNILATERALES PRISE PAR L'EMPLOYEUR A DEFAUT D'ACCORD :

Salaires effectifs :

Une enveloppe globale de 0,5% de la masse salariale de base est attribuée aux augmentations pour l'année 2021 pour les salaires supérieurs à 2100€ bruts mensuels, et une enveloppe globale de 0,8% de la masse salariale de base est attribuée aux augmentations pour l'année 2021 pour les salaires inférieurs à 2100€ bruts mensuels. Les augmentations seront intégralement réalisées à titre individuel.

Partage de la valeur ajoutée de l'entreprise :

L'accord d'intéressement venant à échéance après la répartition de la prime d'intéressement concernant l'exercice 2020, sera renégocié en vue d'une signature avant le 30 juin 2021.

L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail :

Les propositions relatives à la qualité de vie au travail seront réexaminées lors de la négociation prévue à l'automne 2021, visant à renouveler l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en le liant au thème plus large de la qualité de vie au travail.

II – Dépôt du procès-verbal

Conformément à l'article L2242-4 du code du travail, la version intégrale du présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Mont-de-Marsan.

Fait en 4 exemplaires dont 2 remis aux délégués syndicaux lors de la signature à Saugnac-et-Muret,

Le 12 mai 2021,

Pour les délégations,

Madame **Marianne DURAND**,
Déléguée syndicale, C.F.D.T.

Monsieur **Freddy MARRIER**,
Délégué syndical F.O.

Pour l'employeur,

Monsieur **Richard LENGRAND**
Directeur Général