

Négociation Annuelle Obligatoire 2020

Procès-verbal d'accord

PREAMBULE

A l'issue de trois réunions de négociations en date des 18 février, 4 mars et 23 juillet 2020, la Direction et les Organisations Syndicales ont abouti à la rédaction du présent procès-verbal d'accord, lequel fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le Code du Travail.

La négociation 2020 s'inscrit dans le cadre de la crise sanitaire de l'épidémie de Covid-19, qui a profondément bouleversé le contexte économique et social de la négociation. Les réunions initialement programmées à compter de la mi-mars 2020 ont été annulées à la suite de la mise en place du confinement de la population, décidé par le gouvernement.

La période a été marquée par un ralentissement de l'activité de l'entreprise, le déploiement des mesures d'urgences mises en place par le gouvernement comme un recours massif au télétravail lorsque cela était possible et la mise en place en dernier ressort d'une activité partielle.

La réunion du [] a clos la négociation.

Article 1 : Politique salariale 2020 - propositions respectives des parties

A/ Les Organisations Syndicales

Les propositions des Organisations Syndicales CFE-CGC ; FO et CGT, exprimées à partir de la réunion du [] 2020, ont été les suivantes :

- Propositions de la CFE-CGC

Proposition initiale de la CFE-CGC	Proposition du 23 juillet 2020
<u>Augmentation générale :</u> 100€ brut mensuel pour tous	<u>Augmentation générale :</u> 50€ brut mensuel pour tous
<u>Augmentation individuelle :</u> +1,5% de la masse salariale avec un minimum de 60€	<u>Augmentation individuelle :</u> +1% de la masse salariale avec un minimum de 30€

- **Propositions de FO**

Proposition initiale de FO	Proposition du 23 juillet 2020
<u>Augmentation générale :</u> 80€ brut mensuel pour tous	<u>Augmentation générale :</u> 30€ brut mensuel pour tous
<u>Augmentation individuelle :</u> +1,5% de la masse salariale avec un minimum de 45€	<u>Augmentation individuelle :</u> +1% de la masse salariale Souhaite un engagement écrit de la Direction de ne pas faire de PSE dans les 3 ans à venir

- **Propositions de la CGT**

Proposition initiale de la CGT	Proposition du 23 juillet 2020
<u>Augmentation générale :</u> 60€ brut mensuel jusqu'à G/N 8B	<u>Augmentation générale :</u> 30€ brut mensuel pour tous
<u>Augmentation individuelle :</u> Pas de proposition	<u>Augmentation individuelle :</u> Pas de proposition

B/ La Direction

Le contexte économique et social ayant été profondément bouleversé par la crise sanitaire, la Direction de _____ a fait une première proposition. Cependant, après avoir écouté les dernières propositions des organisations syndicales, la Direction propose en dernier ressort :

a/ Augmentation générale :

30€ brut mensuel, pour un équivalent temps plein

Applicable au 1^{er} juillet 2020 pour l'ensemble des salariés de
Les membres du Comité de Direction ne sont pas concernés par cette mesure.

b/ Augmentation individuelle :

Compte tenu du contexte économique et social, il n'y aura pas d'augmentation individuelle en 2020.

c/ Augmentation des salariés en cessation anticipée d'activité «

L'augmentation générale s'appliquera pour les salariés en cessation anticipée d'activité

d/ Harmonisation de la prime « horaires imposés » prévue à l'art. 4 de l'accord de 2007

Harmonisation sur 2 ans de la prime « horaires imposés », actuellement de 8,89€ / jour pour les seuls salariés éligibles embauchés avant le 1^{er} janvier 2008.

Les dispositions prévues lors de la négociation 2019 sont confirmées.

La prime « horaires imposés » sera désormais identique pour l'ensemble des salariés éligibles embauchés après le 1^{er} janvier 2008.

e/ Compte épargne temps (CET) :

Pour faire écho à la demande des organisations syndicales, la Direction va convoquer une réunion afin d'enclencher les négociations sur la mise en place d'un CET.

f/ Entrée en vigueur des propositions :

Ces dispositions seront applicables à compter du :

- 1^{er} juillet 2020 pour l'augmentation générale,
- 1^{er} octobre 2020 (paie de novembre 2020) pour la 2^{ème} étape de la mise en œuvre de l'harmonisation de la prime « horaires imposés ».

Article 2 : Mesures applicables

A l'issue des négociations, la Direction appliquera les dernières propositions de la Direction telles que décrites à l'article 1B.

En outre, la Direction continuera d'appliquer les dispositions prévues dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle Hommes-Femmes signé en 2019.

A ce titre, la Direction réaffirme la nécessité de l'application des dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

Article 3 : Durée et organisation du travail

Les accords d'entreprise relatifs à la durée et à l'organisation du travail et leurs dispositions s'appliquent à ce jour. Il s'agit des accords tels que mentionnés ci-après, à savoir :

- Accord sur l'organisation du travail de l'équipe dédiée du [redacted] et de ses avenants du 08/03/2012,
- Accord sur l'organisation du travail de l'équipe radioprotection du 24/05/2004 et de son avenant du 29/11/2007,
- Accord sur le travail de nuit du 29/07/2007,
- Accord sur l'organisation des horaires du 03/12/2007,
- Accord sur le travail du week-end (Equipe de suppléance) du 09/11/2015 et son avenant du 15/03/2017,
- Accord relatif à l'organisation du travail et des parcours professionnels des sites [redacted] du 20/08/2016,
- Accord relatif aux astreintes et sollicitations du 01/12/2016,
- Accord sur les réorganisations de travail dues aux difficultés d'approvisionnement des matières radioactives du 28/02/2013 => arrivé à échéance mais toujours appliqué en usage,
- Accord portant sur la mise en œuvre du télétravail du 01/12/2018.

Article 4 : Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

En 2019, le niveau d'emploi des travailleurs handicapés au sein de [redacted] est resté pratiquement au même niveau que pour les années précédentes : 13,46 unités bénéficiaires qui se décomposent comme suit :

- 12,72 unités au titre des collaborateurs handicapés sous contrats
- 0,74 unité bénéficiaire supplémentaire (contrat avec le secteur protégé)

L'entreprise reste, sur ce sujet, particulièrement vigilante à ce que les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes opportunités, notamment en termes de développement de carrière et d'évolution de la rémunération, que l'ensemble du personnel.

L'entreprise reste sensible au thème du handicap et il n'y a, en aucun cas, une non-volonté de recruter des personnes handicapées. Les offres d'emploi, en fonction de la nature du poste à pourvoir, sont dans la mesure du possible régulièrement publiées sur le site Handiem.

Article 5 – Frais de santé et régime de prévoyance :

La Direction de _____ a renégocié en 2019 les contrats de Mutuelle et de prévoyance avec notre courtier _____ . Le nouvel assureur pour les deux contrats est, depuis le 1^{er} janvier 2020, la compagnie d'assurance _____

Le compte de résultat prévisionnel, ⁴frais de santé, a fait l'objet d'une présentation lors du Comité d'Entreprise du mois de novembre 2019.

Il est rappelé que les régimes collectifs de prévoyance complémentaire de « remboursement de frais de santé » et « incapacité, invalidité et décès » ont été précédemment mis en place au sein de la société _____ par voie de décision unilatérale.

Pour tenir compte des dernières évolutions législatives et réglementaires, notamment les nouvelles obligations du « contrat responsable » (institué par l'article 56 de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2014 et par le décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014), et prendre en compte les évolutions de cotisations, les précédentes décisions unilatérales ont été actualisées et sont portées à la connaissance des salariés.

Article 6 – Droit à la déconnexion :

Le droit à la déconnexion a émergé à l'occasion de la publication de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Travail. Ce point doit désormais être abordé lors de la négociation annuelle obligatoire.

Le législateur n'a pas défini le droit à la déconnexion. Il définit les contours d'un dispositif visant à réguler l'usage des outils numériques.

Toutefois, il convient de relier le droit à la déconnexion à trois principaux enjeux :

- a/ assurer la protection de la vie personnelle et familiale des collaborateurs,
- b/ assurer le respect du droit au repos et du droit à congé,
- c/ veiller à la santé et à la sécurité des salariés.

Dès lors, le droit à la déconnexion a vocation à s'exercer principalement en dehors du temps de travail, c'est-à-dire lors des temps de repos et des congés des collaborateurs et pendant toute autre période de suspension du contrat de travail.

Article 7 – Dispositif d'épargne salariale :

Aucun dispositif d'épargne salariale n'est envisagé au sein de _____ à ce jour.
