



NAO 2020

Négociations salariales
1^{ère} réunion du 16 janvier 2020



Phase N°1 : Constat de la **CFDT**

La CFDT Sapn a tenu à rappeler le contexte dans lequel ces négociations vont se dérouler. L'année 2019 qui vient de s'écouler n'a été en fait que l'aggravation de la situation de 2018.

Il y a d'une part, le contexte national qui fait que les mots « pouvoir d'achat » sont sur toutes les lèvres. La contestation est dans tous les esprits y compris dans celui des salariés Sapn.

Il y a aussi la remise en question des sociétés d'autoroutes et des bénéficiaires qu'elles dégagent. Elles sont regardées à la loupe et devront répondre de façon significative aux revendications salariales des organisations syndicales si elles ne veulent pas que leur image soit encore un peu plus dégradée.

La volonté du Directeur Général Sanef qui consiste à faire du groupe le meilleur employeur du secteur trouve écho auprès de la CFDT Sapn. C'est pourquoi, certaines de nos revendications sont à même d'y répondre.

Et enfin, il y a les propos répétés dans divers media du Président MINC : "**Il faut mettre de l'argent sur la table.**" et "**Il faut repartir dans un mouvement beaucoup plus équilibré de redistribution**". La CFDT Sapn cautionne tout à fait ces propos qui pourraient être les siens.

Suite aux élections professionnelles, la CFDT Sapn représentant 53,96% des suffrages peut signer seule les accords d'entreprise. Pour autant, 53,96% ça n'est pas 100% ! La CFDT espère donc que les propositions de la direction pourront séduire tout d'abord la CFDT mais également les autres organisations syndicales Sapn. Ainsi un plus grand nombre de salariés se sentiront représentés, c'est important !

Cette année, les salariés n'ont pas pu compter sur la prime dite « MACRON » que la direction a refusé de leur verser.

Nous savons également que la prime d'intéressement va être considérablement amputée puisque le taux de fréquence des accidents du travail a dépassé le seuil qui déclenche la partie de la prime rattachée à ce critère (-30%).
2020 ne doit pas être une année noire en termes de rémunération pour les salariés Sapn.

2020 ne doit pas non plus se résumer à : « Pas de prime MACRON, moins d'intéressement, la participation ? On ne sait pas encore, et en plus une augmentation de salaire à minima ! »

Est-ce bien utile d'aller en négociation ?

C'est la question que certains managers ont posé à la CFDT. En effet, lors de la rencontre entre la direction générale et les managers en début d'année, les orientations salariales ont été exposées bien en amont des négociations.

La présentation a été suffisamment détaillée pour laisser moins de place au débat et à la négociation. C'est une drôle de façon de concevoir le dialogue social !

En principe, on négocie d'abord et on présente aux managers ensuite.

Malgré tout, la CFDT a porté ses revendications, privilégiant toujours le dialogue aux prises de position unilatérales.

C'est en partant de l'ensemble de ces réflexions sans même tenir compte de l'inflation que la CFDT Sapn a établi et annoncé son cahier revendicatif (non chiffré).



Phase N°2 : Revendications **CFDT**

➤ Pour les indiciaries ◀

1. Augmentation de la valeur du point, revalorisation des primes d'éloignement et des paniers.
2. Depuis 2014, la CFDT demande à ce que les Assistants Clients Péage (ACP) qui n'ont pas pu évoluer dans le cadre de l'automatisation aient une reconnaissance financière par le biais d'un nombre de points versés ou le gain d'une échelle supérieure. Nous le constatons, les ACP (surtout sans cycle) ont peu ou pas bénéficié de l'accord GEPP. La CFDT espère que 2020 sera l'année qui réparera cette injustice.
3. Dépassement des quotas concernant le passage à l'échelon supérieur.
4. Passage à l'échelon supérieur pour les salariés bloqués au même échelon de la même échelle depuis plus de 15 ans.
5. Reconnaissance financière pour les salariés qui s'investissent dans des missions spécifiques (relais sécurité, référent maintenance, etc.).
6. La CFDT souhaite également que le salarié qui prodigue une formation à un collègue, soit rémunéré. Cela pourrait concerner par exemple le compagnonnage ou l'apprentissage d'un métier par un salarié à son nouveau collègue.
7. Abolition de l'injustice qui consiste à ne pas verser la totalité des primes aux VSDL et aux contrats à temps partiel. Cette demande vaut pour toutes les primes, intéressement et participation compris.
8. Possibilité pour les VSDL volontaires (**la CFDT sait qu'ils sont peu nombreux**) de passer sous contrat 35 heures.
9. Revalorisation de la prime de modulation pour les opérateurs au PCE.
10. Création d'une majoration pour le samedi en journée.

➤ Pour les forfaitisés ◀

1. Augmentation salariale 2020 substantielle.
2. Qu'ils perçoivent de la PVO ou pas, rétablissement d'un talon sur le salaire de base.
3. La CFDT souhaite que le versement d'une prime ne puisse pas, comme l'an passé, se substituer à une augmentation du salaire de base. Rien n'interdit à la direction de gratifier un salarié d'une prime en plus de l'augmentation générale si elle estime qu'il le mérite.
4. Comme pour les indiciaries, la CFDT souhaite également que le salarié qui prodigue une formation à un collègue, soit rémunéré.

➤ Revendications complémentaires ◀

1. Sapn étant appelée à « muter », la CFDT souhaite l'obtention d'un abondement sur les Comptes Personnels de Formation des salariés, (CPF).
2. La CFDT demande à la direction d'étendre à tous les salariés le bénéfice d'une surcomplémentaire retraite.
3. La CFDT souhaite que la direction s'engage à être plus transparente sur sa politique salariale envers les organisations syndicales. C'est pourquoi, aux termes de l'application de l'accord, la CFDT souhaite que la direction leur fasse un retour circonstancié.
4. La CFDT a demandé et obtenu l'ouverture d'une table ronde concernant les faisant-fonctions auprès de la DRH Groupe Sanef, lors de la négociation GEPP. Nous savons que c'est en réflexion. Peut-on avoir un retour ? La discussion aura-t-elle lieu en entreprise ? Au niveau du groupe ? Est-il possible d'avoir un calendrier ?
5. Possibilité d'obtenir le badge Europe et augmentation du forfait.
6. Revalorisation des médailles du travail.

Côté Direction :

De son côté, la direction ne nous a fait aucune proposition chiffrée, elle se réserve pour la prochaine réunion qui aura lieu **le 22 janvier 2020 à 9h00**.

Elle s'est contentée de faire une présentation globale détaillée comme suit :

Trafic à fin décembre 2019 :

+0,7 % VL +1,5% PL

Inflation fin novembre :

1% (+0,8% hors tabac)

Augmentation du prix des péages en 2020 :

+0,755% (pour rappel 1,695% en février 2019).

Effectif à fin novembre : 512 CDI.

Faits marquants :

Détérioration de l'accidentologie (9 AT avec arrêt contre 6 l'année dernière)
Lancement du badge clients « offre fréquence au péage » (Domicile/Travail, réduction de 30 %).

Perspectives 2020 :

Contexte de croissance faible.
Accélération des projets du plan de relance et débuts du projet PIA (**Plan d'investissement autoroutier**)

Recherche de nouveaux projets de développement dans un contexte politique ne favorisant pas l'extension des concessions.

EN CONCLUSION :

Notre ressenti aux termes de cette 1^{ère} réunion n'est pas des plus optimiste.

De nombreuses questions se posent à nous.

Nous avons cru comprendre à demi-mot que l'enveloppe globale ne sera pas à la hauteur de vos attentes !

Nous en saurons plus à la prochaine réunion.