



Agir pour vous, membres des collègues pour lesquels nous sommes élus, c'est aussi prendre en compte vos réalités

## **NAO 2016 et le lobbying Collège 2 et 3**

### **1/ NAO 2016 :**

La négociation a débuté hier. L'inflation étant de 0.2 % environ pour 2015, voici les propositions de la CFE-CGC APRR :

- **Revalorisation du GVT** pour mieux rémunérer les efforts des salariés qui s'inscrivent dans la durée et pour donner aux salariés et à tous les managers un réel outil pour récompenser le travail bien fait (ex : 8 points attribués pour un service de 20 à 30 personnes à un manager en 2015, ça n'a plus de sens ; où est l'intérêt pour le salarié de se surpasser dans son travail) ?
- **Revalorisation des heures d'Ast à 18% et 25%**, pour une meilleure prise en compte du dérangement de plus en plus important pour la gestion d'évènements depuis le domicile du salarié (télé-astreinte) ; de plus en plus de salariés en astreinte sont impactés sur ce point,
- **Prime exceptionnelle en 2016** à tous les salariés pour récompenser les résultats exceptionnels de ces 2 dernières années (ref le discours du Pdt d'EIFFAGE le 21.01.2016 à St Apo),

**Avec ces 3 points plus le rattrapage de l'inflation, notre souhait est d'arriver à obtenir + 1,2 à 1,6 %,**

- **Mesures liées au D. Durable :**
  - o **Indemnité de transport** : création d'une catégorie « vélo » avec un prix attractif pour inciter à utiliser ce moyen de transport (les charges de la voiture continuent à tourner, même quand on vient en vélo), voir participation à l'achat d'un vélo pour tous les salariés,
  - o **Négociation de tarifs attractifs pour les salariés par APRR avec les vendeurs et/ou loueurs de voitures** pour avoir une remise attractive sur l'achat d'un véhicule neuf ou d'occasion (cash ou en leasing) en profitant des prix des contrats « Groupe » dans ce domaine,

### **2/ Lobbying collège 2 et 3**

CR de la REUNION DG-DRH-DEX - CFE-CGC APRR du 12/02/2016 à Bron (AREA)

#### **1/ Cadres :**

- **Evol DEX & Répartition des points donnés sur 4 ans** (Cadres et Maitrisés d'encadrement) **OK, la DRH fournira un TB des mesures liées à Evol DEX ; on l'a demandé par services districts.**
- **Forfaitisation de l'astreinte des Cadres :**
  - o **DEX** : l'organisation de l'Ast ne change pas en 2016, mais sera revue en début 2017 avec certainement une professionnalisation de l'Astreinte,
  - o **DEX => OK pour négo de la forfaitisation de l'Ast des Cadres en S1-2017,**
- **Optimisation des Cadres => quel est la cible ?**  
**DG : Synergie DEX Groupe, en cible, va réduire globalement le nombre de Cadres de 25 (Exploitation uniquement),**

## 2/ Maitrises d'encadrement et de qualification :

- (\*) **Mise en place d'un statut de «haute maîtrise de qualification»** pour les maitrises d'encadrement District et la haute maîtrise de qualification ;
  - o Quid de l'étude DRH à ce sujet ?
  - o Réponse DG-DRH ; on pense créer une échelle 9 indice D (à voir si c'est 9Ad, 9Bd et 9Cd ou 9Dabc) et gérer la HMQ sur cette échelle,

### Propositions de mesures CFE-CGC pour la HMQ :

- Réserver le niveau 9C (indice a, b, c) à la HMQ => DG : du coup ce sera la 9D,
  - Vote de la HMQ avec le Collège 3 ; DG pas de refus, plutôt Pour. Mais c'est à la CFE-CGC de le demander dans la prochaine négo sur les élections professionnelles, car cela relève du Protocole Electoral APRR (ce n'est pas gagné !),
  - Mise en place d'un Master Chef HMQ = une formation de quelques jours en liaison avec l'Institut Eiffage pour passer de 9... en 9D. APRR peut se donner des objectifs sur 3 ans de passer X% des HMQ actuellement en 9C..., DG ; ok, on peut formaliser ce passage en 9D, mais attention ce n'est pas 100% de la maîtrise d'encadrement qui passera en 9D,
  - Astreinte Hrs d'astreintes forfaitisée, HI au compteur, gestion des temps de travail, d'absence ponctuelle et de repos comme un cadre : DG pas contre, mais ce sera dur à négocier,
  - Valoriser mieux les HMQ qui ont des diplômes qualifiants (dans les RA-xx on va de niveau BAC à BAC + 5 avec +10 ans d'expérience !) : DG ; oui au niveau du recrutement, mais pas tout à fait d'accord sur la suite. Le diplôme donne le niveau d'entrée chez APRR, ensuite c'est plus la manière de servir et de manager qui doit entrer en lice pour les promotions internes des salariés et les opportunités de carrière,
  - Formation plus poussées des nouveaux promus RA-xx + parrainage par un HMQ référent, DG : OK en phase avec nous,
  - Rémunération : proposition d'un forfait « manager district HMQ » qui intègre un quota d'Hrs Sup et d'Hrs décalées (ou prime de faisant fonction revalorisée), hors gros événements et épiphénomène qui sont gérés au compteur (2 à 3/an), DG-DRH regarde cette proposition,
  - 
  - Primes et points (MIRE) plus valorisantes et plus proches des managers cadres que des maitrises techniques, différencier les enveloppes, DG : OK en phase avec nous et d'accord pour différencier les enveloppes dans le collège maîtrise,
  - Politique valorisée DG-DRH de la sortie des logements de fonction ; problème de cohabitation entre HMQ et ORQ, DEX pas d'accord sur ce point et d'ailleurs est en train de revenir sur la politique logement de son prédécesseur (ref la note de JRA). Si APRR a besoin d'un logement, APRR est prêt à faire sortir un encadrant moyennant l'application de la note de JRA (= accompagnement financier du salarié pour sortir). Si c'est l'encadrant qui veut sortir et que APRR n'a pas de besoin pour reloger un salarié, APRR ne fera pas d'objection pour qu'il sorte mais n'accompagnera pas financièrement le salarié,
  - Possibilité de prendre un quota d'heures (assimilé à 5-6 ½ RTT) pour plus de souplesse dans l'organisation du travail + vie familiale (penser aux F) et inciter à avoir plus de Femmes dans l'exploitation district ; DG-DRH regarde cette proposition,
- **usage étendu des VSA sous conditions** (cadres d'astreinte maîtrise district et électroniciens qui prennent l'astreinte exploitation ;
    - o Une note DEX devait le finaliser en 2015) ; elle arrive quand ? + il faudra rajouter :  
Le DEX ne veut pas écrire ce point, mais fera un rappel oral aux DR-DRA... pour leur rappeler son engagement sur ce point et que cela redescende en Districts et Agences Péages...
    - o usage étendu et/ou retrait de VSA sous conditions (cadres d'astreinte DR, cadres grands rouleurs) ; respect des accords antérieurs, homogénéité de traitement sur les 4 établissements,  
XR pour plus des VL pool, mais pas pour des VSA à usage personnel comme pour uniquement prendre l'astreinte en DR. Par contre si les missions du salarié nécessitent une part importante de déplacements professionnels, APRR pourrait attribuer un VSA à usage personnel,
  - **dotation en NTIC des cadres et maîtrises** chef de projet Grands Travaux pour pouvoir communiquer de manière homogène (y/c courriel) avec leurs correspondants du chantier (pb Tx, bouchons, incidents, accidents..),
    - DG-DRH est en train de regarder avec la DISI (TDC) cette demande qui touche les managers DEX, DR districts et Agence Péage, mais aussi les chefs de projets et conducteurs d'opérations DEX, DISI, DGID,

Pour la CFE-CGC APRR :  
Bernard AVERSENQ  
DSC CFE-CGC APRR

Com interne v. ba18122016



Une question, un besoin, l'envie de nous rejoindre :

Contactez vos élus CFE-CGC

[cfe-cgc.aprr@orange.fr](mailto:cfe-cgc.aprr@orange.fr)

06.79.32.47.91

Le + syndical