

**PROCES-VERBAL DE DESACCORD  
A L'ISSUE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021**

-.....-

**ENTRE :**

**APRR, représentée par Monsieur Philippe NOURRY, son Président-directeur général,  
D'UNE PART,**

**ET :**

**Les organisations syndicales suivantes :**

- |                         |                        |
|-------------------------|------------------------|
| <b>- C.F.D.T.</b>       | <b>représentée par</b> |
| <b>- C.F.E - C.G.C.</b> | <b>représentée par</b> |
| <b>- C.G.T.</b>         | <b>représentée par</b> |
| <b>- SUD</b>            | <b>représentée par</b> |

**D'AUTRE PART,**



## **ARTICLE I – : Constat de désaccord**

Conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail, la société APRR et les organisations syndicales ont engagé la négociation annuelle obligatoire sur les mesures salariales le 23 février 2021. Les parties se sont rencontrées une seconde fois le 2 mars 2021.

Elles constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à aucun accord et ont établi par la présente un procès-verbal de désaccord conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail.

## **ARTICLE II – : Dernier état des propositions respectives**

### **II – 1 : Dernier état des propositions des organisations syndicales**

Les propositions des organisations syndicales sont, en leur dernier état, les suivantes :

- CFE-CGC :
  - Une augmentation générale comprise entre 1 % et 1,5 % ;
  - Augmentation d'un point de la valeur du point d'ancienneté (ou équivalent) pour les secrétaires et technicien(ne)s paie de l'exploitation et des RH ;
  - Demande d'un équilibrage avéré de toutes les rémunérations femmes-hommes ;
  - Nécessité de remise d'un courrier explicatif aux salariés dans le cadre des augmentations individuelles ;
  - Fixation d'un calendrier de négociation sur le télétravail « normal » par opposition à celui de « crise » ;
  - Fixation d'un calendrier pour l'expérimentation du dossier conciergerie d'entreprise sur le réseau et les directions centrales ;
  - Demande d'un forfait « mobilités durables » exonéré de cotisations et de contributions sociales ;
  - Acceptation de l'entreprise de cotiser intégralement sur la retraite de base à l'équivalence d'un temps plein pour les salariés souhaitant activer le dispositif de retraite progressive ;
  - Systématiser une offre hybride dans chaque lettre de la grille des véhicules de fonction ;
  - Dotation de 500 € de Compte personnel de Formation pour tout le personnel cadre avec véhicule de fonction, responsables d'activité avec véhicule de service affecté pour les fonctions concernées. Cette dotation vise le cas du salarié qui n'aurait pas suffisamment de crédit pour financer la formation qu'il a identifiée.
- CGT :
  - Demande d'une augmentation tenant compte de la baisse de l'enveloppe participation et intéressement de +3,50 % avec au minimum 3 % en augmentation générale ;
  - Refonte de la grille de salaire en vigueur sur APRR qui tient compte de l'évolution du SMIC ;
  - Revalorisation de l'indemnité de panier de 5 % ;



- Revalorisation de l'indemnité de déplacement de 5 % ;
- Augmentation des forfaits TIS ;
- Attribution de 10 points pour le personnel péage qui n'a pas bénéficié de mesures dans le cadre de la négociation péage.
- SUD :
  - Augmentation + 3 % ;
  - Demande de revalorisation du panier ;
  - Demande de revalorisation de l'indemnité d'éloignement de 4 % sur la globalité et non uniquement sur la part fixe ;
  - Demande d'augmentation de 2,5 points d'ancienneté pour l'ensemble du personnel (c'est déjà le cas pour les cadres).
- CFDT :
  - Augmentation +1,5 %.

## **II – 2 : Dernier état des propositions de la direction dans l'hypothèse d'un accord majoritaire**

- La Direction a proposé une enveloppe globale d'augmentation de 1 % pour toutes les catégories de salariés, décomposée comme suit :
  - Pour les salariés relevant du collège employés-ouvriers /maîtrises de qualification
    - Une augmentation générale de 0,8 % comprenant :
      - ❖ 0,4 % en moyenne au titre de l'ancienneté ;
      - ❖ 0,4 % au titre de l'augmentation catégorielle ;
    - Une enveloppe d'augmentations individuelles de 0,2 %.
  - Pour les salariés maîtrises d'encadrement
    - Une augmentation générale de 0,6 % comprenant :
      - ❖ 0,4 % en moyenne au titre de l'ancienneté ;
      - ❖ 0,2 % au titre de l'augmentation catégorielle ;
    - Une enveloppe d'augmentations individuelles de 0,4 %.
  - Pour les salariés cadres
    - Une augmentation générale de 0,4 % correspondant à l'ancienneté ;
    - Une enveloppe d'augmentations individuelles de 0,6 %.
- Une revalorisation des indemnités de panier et d'éloignement de + 0,8 %.
- Les salariés occupant un emploi de secrétaire d'agence et de secrétaire de district bénéficieront d'une revalorisation de leur indice de deux points, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2021.



- Dans la continuité des propositions faites dans le cadre de la négociation des salaires au titre de l'année 2020, la société proposera aux salariés de l'entreprise la gratuité de la carte KiWhi Pass et un tarif préférentiel pour le rechargement de leur véhicule électrique, pour leur usage personnel, sur les bornes de recharge présentes sur le réseau APRR. Par ailleurs, la société s'engage à maintenir un véhicule électrique ou hybride dans chacune des catégories de la grille des véhicules de fonction.

### **ARTICLE III – : Mesures unilatérales**

Par décision unilatérale, la Direction appliquera les mesures suivantes :

- Une enveloppe globale d'augmentation de 0,7 % se décomposant comme suit :
  - Pour les salariés relevant du collège employés-ouvriers /maîtrises de qualification
    - Une augmentation de 0,4 % en moyenne correspondant à l'ancienneté ;
    - Une augmentation catégorielle de 0,1 % ;
    - Une enveloppe d'augmentations individuelles de 0,2 %.
  - Pour les salariés cadres et maîtrises d'encadrement
    - Une augmentation de 0,4 % en moyenne correspondant à l'ancienneté ;
    - Une enveloppe d'augmentations individuelles de 0,3 %.
- Mise à disposition de bornes de recharge pour véhicules électriques sur les sites du groupe APRR :

Le groupe APRR a fait de la transition écologique un axe prioritaire de son plan stratégique et a pris la décision de mettre en œuvre une démarche volontariste en faveur de la mobilité électrique pour satisfaire simultanément à plusieurs objectifs : réduire l'empreinte carbone du groupe, encourager de nouveaux modes de mobilité et répondre aux aspirations des salariés.

Dans ce cadre, le groupe APRR a fait le choix de se lancer dans une démarche de développement durable, notamment en augmentant progressivement son parc de véhicules de fonction, de service ou de pool électriques ou hybrides, ce qui suppose de mettre à disposition, sur les sites de travail, des bornes de recharge électrique. Le groupe souhaite également permettre aux salariés ayant fait le choix d'acheter un véhicule électrique ou hybride rechargeable à titre personnel d'utiliser, dans des conditions préférentielles, ces bornes de recharge électriques dont le déploiement va se poursuivre au cours des prochaines années.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, les salariés pourront souscrire un contrat auprès de la société Kiwhi Pass aux fins de se voir remettre, à titre gratuit, une carte d'accès et de paiement. Cette carte leur permettra de recharger leur véhicule sur l'ensemble des points de charge intégrés dans le « réseau Kiwhi Pass » (plus de 26 000 à ce jour) et sur les bornes positionnées dans les lieux de travail du groupe APRR.



Les salariés bénéficieront d'un tarif avantageux, par rapport au prix public :

- pour chaque acte de charge sur les bornes du groupe APRR et du « réseau Kiwhi Pass ».
- au titre de la consommation électrique (prix au KWh) lors des seules opérations de recharge sur les bornes positionnées dans les lieux de travail du groupe APRR.

En application des dispositions de l'article 3 bis de l'arrêté du 10 décembre 2002, aucun avantage en nature ne sera précompté pour les salariés concernés à raison de l'utilisation des bornes implantées dans les lieux de travail du groupe APRR. Il est toutefois rappelé que ce régime dérogatoire est, en l'état actuel de la réglementation, applicable jusqu'au 31 décembre 2022. Dans le cas où il ne serait pas reconduit, le régime figurant ci-dessus pourrait ne pas être maintenu dans les mêmes conditions.

Les conditions précises de mise en œuvre de ce dispositif seront déterminées dans le cadre d'une note de service et du contrat conclu par chaque salarié concerné avec la société Kiwhi Pass.

#### **ARTICLE IV – : Dépôt légal**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé de manière dématérialisée auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) – Unité territoriale de la Côte d'Or. Un exemplaire papier sera également transmis au Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Dijon.

Fait à Saint-Apollinaire, le 15 mars 2021

Philippe NOURRY  
Le Président-directeur général

CFDT

C.F.E – C.G.C

C.G.T

SUD