

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE **2013**

PROCES-VERBAL D'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L 2242-1 et suivants du Code du travail, 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 et aux mesures permettant de les atteindre, s'est engagée entre

- la société représentée par Monsieur Cédric PASQUIER agissant en qualité de Directeur Général accompagné de Monsieur Alexis EFFROY

Et

- la délégation syndicale CFDT en la personne de Monsieur Dominique PESQUEY accompagné de Monsieur Grégory COHERE,
- la délégation syndicale CGT en la personne de Monsieur Pierre GAITS accompagné de Monsieur Jean-Georges SCHOETTEL,
- la délégation syndicale FO en la personne de Monsieur Ludovic ROBIN accompagné de Monsieur David ROUCOU.

Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises les :

- 27 mars 2013,
- 18 avril 2013,
- 02 mai 2013,
- Et le 07 mai 2013.

Ces réunions ont permis d'arrêter les mesures suivantes :

Article 1 : Mesures salariales

- Augmentation collective : 0,9%
- Augmentation individuelle : enveloppe à répartir sur l'ensemble du personnel d'EEA de 1% de la masse salariale de base afin d'obtenir une augmentation globale de 1,9% (0,9% + 1%)

Ces mesures sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 2 : Œuvres sociales

La société, en attendant la mise en place du Comité d'Entreprise, s'engage à verser 30.000€ au titre des œuvres sociales.

Ce budget sera géré par les délégués du Personnel, mais administré par l'entreprise.

Article 3 : Jours de carence

La PG M CP

Le dispositif décidé lors de la Négociation Annuelle précédente est reconduit pour une durée d'un an.

Pour rappel, le dispositif est le suivant :

« Pour le personnel ayant un an d'ancienneté, la société prend en charge les jours de carence de maladie dans les conditions suivantes :

- Prise en charge de 9 jours de carence par an, dans la limite du salaire fixe.
- Point une fois par an sur le résultat de cette mesure en termes d'absentéisme. La direction se réserve le droit de ne pas reconduire le dispositif pour l'année suivante. »

Article 4 : Enfant malade

Pour le personnel ayant un an d'ancienneté, il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée, pour soigner un enfant hospitalisé ou malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin, attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Lorsque les deux parents sont salariés de l'entreprise, ces autorisations d'absence ne se cumulent pas.

Par ailleurs, aucune autorisation ne sera accordée lorsque l'un des parents, présent au foyer, peut assurer la garde de l'enfant.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés les enfants pour lesquels une prise en charge sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile.

Article 4.1 : Enfant âgé de moins de 12 ans

Il sera accordé une autorisation d'absence payée de 3 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, par année civile, pour veiller un jeune enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, hospitalisé ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.

Article 4.2 : Enfant âgé de moins de 16 ans.

Il sera accordé une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 3 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à charge de la famille, pour soigner un enfant malade ou pendant sa convalescence après hospitalisation.

Le salarié aura la faculté de récupérer ces jours d'absence, sauf impossibilité liée à l'organisation du travail.

Pour l'application des articles 4.1 et 4.2 ci-dessus, l'attention des salariés doit être attirée sur le fait que les absences autorisées ont aussi pour but de leur permettre de visiter leur enfant hospitalisé (lorsque les visites autorisées se situent pendant l'horaire de travail) et de rechercher une solution à la garde de leur enfant malade ; de ce fait, elles devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

op P6 L2

op

Article 5 : Indemnité de restauration

Pour les salariés en travail posté, la prime de panier de 5.90€, allouée pour tout poste excédant 4 heures de travail consécutives, sera revalorisée à 6€.

Article 6 : Badge Liber-t

Les salariés qui le souhaitent peuvent d'ores et déjà souscrire à un abonnement auprès d'Atlantes afin de bénéficier du badge Liber-t. Ce badge sera ensuite utilisable sur l'ensemble du réseau autoroutier français.

Il sera demandé à chaque salarié :

- Une participation de 26€ pour la mise en service du badge.
- Le paiement mensuel d'un abonnement qui sera facturé 1.20€. Cet abonnement sera pris en charge par la société via une augmentation du salaire brut.

Article 7 : Prime d'exploitation sous travaux

Une prime d'exploitation sous travaux sera octroyée à l'ensemble des salariés présents avant le 1^{er} février 2013 inclus.

Pour le personnel mise à disposition par la DIRA qui ont fait le choix de passer en détachement avant le 1^{er} février, le calcul du temps de présence se fera à partir du 1^{er} septembre 2011.

Cette prime, d'un montant brut de 2.000€ sera calculée au prorata temporis du temps de présence effectif entre le 1^{er} septembre 2011 et le 30 avril 2013.

Cette prime sera versée avec les salaires du mois de mai 2013.

Article 8 : Part variable

Une revalorisation des majorations des heures de nuit, de dimanche et jour férié et d'astreinte a été adoptée. Voici ci-dessous le tableau récapitulatif des nouvelles mesures :

Heures de Nuit	3.45€
Heures de Dimanche et Jour Férié de jour	4.00€
Heures de Dimanche et Jour Férié de nuit	4.50€
Astreintes	1.50€ de l'heure pour employé / 42.86 par jour pour ETAM

La prime d'astreinte sera maintenue même si le collaborateur est en intervention.

Article 9 : Egalité Homme -Femme

Il n'y a pas de problème relevé sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la société.

LR P6 *af d*

Suite aux recrutements effectués pour la mise à péage, la société compte 79 hommes et 55 femmes.

Article 10 : Publicité

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles D 2231-2 et suivants du Code du travail, c'est-à-dire en deux exemplaires dont une version sur support papier signée et une version sur support électronique à l'adresse suivante :

dd-40.accord-entreprise@direccte.gouv.fr

Un exemplaire sera enfin remis au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de la conclusion de l'accord.

Le procès-verbal sera communiqué au personnel par voie d'affichage.

Fait à Labouheyre,
Le 07 mai 2013,

Fait en deux exemplaires

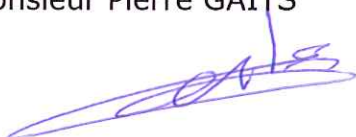
Pour la délégation syndicale CFDT,
Monsieur Dominique PESQUEY



Pour la société Egis Exploitation Aquitaine,
Le Directeur Général,
Monsieur Cédric PASQUIER



Pour la délégation syndicale CGT,
Monsieur Pierre GAITS



Pour la délégation syndicale FO,
Monsieur Ludovic ROBIN

