

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**  
**Procès verbal d'accord**

Conformément aux dispositions de l'article L 2242-1 et suivants du Code du travail, relatifs à 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, à la qualité de vie au travail, et aux mesures permettant de les atteindre, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont été invitées par l'employeur, le 15 janvier 2021 à engager une négociation.

Entre

**La S.A.S. EGIS EXPLOITATION AQUITAINE** dont l'établissement d'exploitation est situé à Saugnac-et-Muret, 10 Le Bas de Liposthey, (siret 52904158400036) représentée par Monsieur Richard LENGRAND, Directeur Général,

Et

Pour

**F.O. : Monsieur Freddy MARRIER**, délégué syndical

**C.F.D.T. : Madame Marianne DURAND**, déléguée syndicale

**I – COMPOSITION DES DELEGATIONS :**

**Délégation FGTE-CFDT :**

**Madame Marianne DURAND, déléguée syndicale**, représentante élue au comité social et économique (suppléante collègue ouvrier),

**Madame Elisabeth GALLEGO**, opératrice péage,

**Délégation FO:**

**Monsieur Freddy MARRIER, délégué syndical**, représentant élu au comité social et économique (suppléant collègue cadres et agents de maîtrise),

**Monsieur Mathieu HORGUES**, représentant élu au comité social et économique (titulaire collègue ouvriers)

**II – REUNIONS**

**1<sup>ère</sup> réunion : lundi 8 février 2022:**

- fixation du calendrier des négociations : les dates des 8 mars 2022 et 24 mars 2022 ont été retenues pour les réunions suivantes. Il a été convenu qu'une date supplémentaire serait fixée ultérieurement si nécessaire.
- remise des informations chiffrées sur la rémunération, les effectifs et les indicateurs sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : examen de la BDES,
- remise par les délégués syndicaux de leurs propositions (cf IV)

**2<sup>ème</sup> réunion : mardi 8 mars 2022**

- présentation par la Direction des éléments de contexte au niveau national et de la branche ainsi que de la position de la Direction au regard de ce contexte (cf V)
- débats et échanges sur les différents thèmes

### 3<sup>ème</sup> réunion : jeudi 24 mars 2022

- derniers échanges et corrections
- signature de l'accord

### III - THEMES SOUMIS LA NEGOCIATION

#### **Bloc 1 – Rémunérations et mesures visant à supprimer les écarts entre femmes et hommes**

- 1- Salaires effectifs
- 2- Durée effective et organisation du temps de travail
- 3- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale,
- 4- Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

#### **Bloc 2 - L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail**

- 5- l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle pour les salariés ;
- 6- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, (suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi, mixité des emplois) ;
- 7- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- 8- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 9- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d'entreprise) ;
- 10- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- 11- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ;

### IV – PROPOSITIONS INITIALES DES DELEGATIONS:

Les délégués font état de l'excellente rentabilité financière de l'entreprise même pendant les deux dernières années difficiles et de onze années de résultat en progression pour présenter les revendications suivantes :

#### **1- Salaires effectifs**

- Augmentation collective de 5 % des salaires de bases, au vu de la conjoncture actuelle et de la forte baisse du pouvoir d'achat des salariés. Cette augmentation collective s'entend en plus des 3% déjà prévus pour les salaires inférieurs à 2 000 euros bruts, par l'accord de fin de préavis de grève signé en octobre 2021.
- Mise en place d'une rémunération compensant la pénibilité des missions effectuées (article 39 de la convention collective) d'un montant de 50 euros mensuels pour les salariés des métiers concernés.
- Création d'une prime d'ancienneté mensuelle, pour stabiliser et récompenser les salariés qui restent dans l'entreprise de nombreuses années et font ainsi d'une manière directe évoluer la santé financière et en compétence de EEA à la hausse.
- Augmentation des variables de paye : Heure de nuit (4,50 €), Dimanches et jours fériés de jour (5.00 €), Dimanches et jours fériés de nuit (5,50 €), Astreinte

agents (2,50 €/heure), maîtrises (48€ jour), techniciens (410 €/semaine jour), cadres (425 €/semaine jour), Primes de gestion (10.50€ par poste), Prime de faisant fonction (15.50€ par poste), Primes de sécurité (15.50€ par poste)

- Extension de la prime estivale de 500 euros pour tous salariés sans distinction.
- Reconduction de la prime « trafic »,
- Revalorisation de la prime d'objectif des niveaux de classification A, B, C
- Revalorisation de la grille des salaires des agents de maîtrise,
- Mise en place du 13<sup>ième</sup> mois,
- Prime panier et ticket restaurant à hauteur du plafond impôt (URSSAF) : 6,80 € et 9,50 €

## 2- Qualité de vie au travail

- Obtention de 2 jours supplémentaires de CP annuel pour le personnel de plus de 55 ans et à inscrire dans l'accord de pénibilité.
- Remise en place de l'indemnisation des jours de carences pour maladie une seule fois dans l'année, avec une prime d'assiduité de 150 € s'il n'y a pas eu d'arrêt.

Il n'a été présenté aucune proposition sur les autres thèmes de négociation obligatoire.

## V- POSITION DE LA DIRECTION ET DEBATS :

La Direction a présenté les données à l'inflation pour 2021 (2,8% de hausse des prix à la consommation pour 2021) ainsi que l'estimation chiffrée des différentes demandes portées par les délégués et rappelées ci-dessus. Il en ressort qu'il ne peut être accédé à l'ensemble des revendications, qui représenteraient une augmentation de la masse salariale de plus de 20%.

En effet, étant rappelé que l'évolution de la rémunération de l'entreprise par son client n'est pas directement liée à l'augmentation des salaires, mais majoritairement au taux d'inflation constaté, le budget réservé aux mesures salariales doit permettre de récompenser les efforts des salariés sans remettre en cause la maîtrise des dépenses, essentielle pour l'avenir de l'entreprise et son positionnement au sein du groupe Egis.

Il est à noter que le contexte d'inflation touche aussi l'entreprise.

### 1) Sur les rémunérations de base

La Direction propose de conserver un positionnement légèrement supérieur à l'inflation de 2021, soit de 2,9% pour une l'augmentation générale des salaires, en conservant une part réservée à l'augmentation individuelle.

Elle maintient en outre son engagement de favoriser pour l'année 2022 les salaires de base inférieurs à 2 000 euros bruts, en leur attribuant une augmentation supplémentaire de 3%. L'augmentation globale en valeur absolue pour ces salariés représentent ainsi de 95 euros bruts à 116 euros bruts/mois (sur la base de 5,9% d'augmentation, part individuelle incluse à 100%). Des mesures correctives seront effectuées pour éviter que les salariés non concernés par l'augmentation supplémentaire de 3% n'aient un salaire de base inférieur à ceux qui en ont bénéficié.

### 1) Sur les congés supplémentaires de prise en compte de la pénibilité liée à l'âge.

La Direction est favorable à cette mesure. Elle souhaite toutefois limiter son bénéfice aux salariés postés cyclés ayant plus de 3 ans d'ancienneté. Par ailleurs, une attribution graduée, 1 jour à 55 ans, 2 jours à 60 (révisé à 58 après débats) paraît plus adaptée à la notion de pénibilité.

## 2) Sur l'indemnisation de 3 jours de carence maladie

La Direction est défavorable à cette mesure compte tenu de l'effet néfaste déjà observé sur l'absentéisme, et sur la désorganisation des services que cela implique.

## 3) Sur l'augmentation des primes liées à l'activité

La Direction a présenté l'historique de l'évolution de ces primes, qui ont augmenté de 10 à 40% depuis leur création, et représentent sur 2021 11,5% de la masse salariale brute.

Compte tenu des débats qui précèdent sur la nécessité de sécurisation des salariés, il est plus pertinent d'affecter majoritairement le budget sur les salaires de base, comme proposé.

Après débats, une augmentation du tarif horaire de l'astreinte ouvrier, pour la porter de 2,15 €/heure à 2,30 €/heure paraît cependant envisageable.

La création d'une prime mensuelle pénibilité de 50 euros n'est pas retenue.

## 4) Revalorisation des primes d'objectif des catégories A,B,C et grilles agents de maîtrise

L'augmentation générale proposée induit cette augmentation des salaires minimum pratiqués dans l'entreprise, déjà supérieurs aux Rémunérations Annuelles Garanties de la branche.

## 5) Sur la reconduction de la prime « trafic »

La Direction est favorable au maintien de la prime « trafic » sur la base de la grille initiale. Les délégués syndicaux demandent le maintien de la dernière grille signée (NAO 2019).

## 6) Sur la prime estivale

Etendre la prime estivale au service Viabilité serait contraire à son objectif.

## 7) Sur les primes d'ancienneté et 13<sup>ème</sup> mois

La Direction est défavorable à l'une et l'autre de ces mesures, compte tenu de leurs coûts élevés.

### **Observations des délégations :**

Les délégués syndicaux conviennent qu'il n'est pas envisageable d'accéder à la totalité des demandes sur un budget maîtrisé.

Ils font toutefois remarquer que les efforts consentis couvrent à peine l'augmentation du coût de la vie pour les salaires à partir de 2 000 euros et ne sont pas le reflet de la bonne santé de l'entreprise qui permettrait de les récompenser au-delà.

Par ailleurs, ils acceptent une part d'augmentation individuelle dans l'augmentation générale à condition que cette part ne dépasse pas 0,9 % et que les attributions soient justifiées par des éléments objectifs au travers des entretiens d'évaluation.

Après plusieurs échanges sur la nécessité de se concentrer pour cette année sur les salaires les plus bas, les parties sont parvenues à l'accord suivant :

### **VII- ACCORD CONCLU :**

**Les mesures suivantes ont été arrêtées, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2022 :**

#### **1) Salaires effectifs :**

- Augmentation générale de 2,9 % pour l'ensemble des salariés, répartie en :
  - Augmentation collective : 2,0%

- Augmentation individuelle : enveloppe à répartir sur l'ensemble du personnel d'Egis Exploitation Aquitaine de 0,9 % de la masse salariale de base.
- Augmentation supplémentaire de 3 % pour les salariés dont la rémunération mensuelle brute de base n'atteint pas 2 000 euros,
- Augmentation de la prime d'astreinte ouvrier pour la porter au taux horaire brut de 2,30€/heure

## 2) Congés supplémentaires pénibilité pour les salariés postés en équipes successives.

- Les salariés ayant atteint 55 ans et au moins 3 ans d'ancienneté au 31 décembre d'une année civile auront un jour de congé supplémentaire sur la période d'acquisition suivante. (Exemple : 55 ans atteints le 18/11/2022 => CP acquis et à poser en 2023 = 26 au lieu de 25).
- Les salariés ayant atteint 58 ans et au moins 3 ans d'ancienneté au 31 décembre d'une année civile se verront attribuer deux jours de congés supplémentaires (27 au lieu de 25).

## 3) Prime Trafic

Egis Exploitation Aquitaine entend faire profiter les salariés de l'expansion du trafic et donc de l'activité de la société, en reconduisant pour 2022 la prime Trafic.

Cette prime est conditionnée à la perception par l'entreprise de la rémunération forfaitaire variable prévue au contrat d'exploitation, déterminée par le nombre moyen de transactions payantes journalières sur une année civile, à compter d'un certain seuil. Le montant global de la prime à répartir sur les salariés sera fonction du pourcentage de dépassement du nombre moyen de transactions payantes journalières constaté sur la période 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022. La grille de calcul est la suivante :

De 0 à 1% inclus	Prime de 10.000€
De 1 à 2% inclus	Prime de 20.000€
De 2 à 3% inclus	Prime de 30.000€
De 3 à 4% inclus	Prime de 40.000€
De 4 à 5% inclus	Prime de 50.000€
De 5 à 6% inclus	Prime de 60.000€
De 6 à 7% inclus	Prime de 70.000€
De 7 à 8% inclus	Prime de 80.000€
De 8 à 9% inclus	Prime de 90.000€
De 9 à 10% inclus	Prime de 100.000€
De 10 à 11% inclus	Prime de 110.000€
De 11 à 12% inclus	Prime de 120.000€
De 12 à 13% inclus	Prime de 130.000€
Plus de 13%	Prime de 140.000€

Les conditions d'attribution et les règles de calcul de répartition de cette prime entre les salariés restent inchangées par rapport à la négociation de 2017.

## 4) Reconduction de la prime estivale pour le personnel du service PC/Péage

Une prime de 500€ sera versée au personnel du service péage / PCE qui ne prend pas de congés payés du 1er juillet au 31 août 2022, et qui n'a pas de jours d'absence. Les jours d'absence sont les suivants : maladie, mise à pied, absence sans solde, congés sans solde, congé sabbatique, congé parental, congé pour création d'entreprise, grève.

## 5) Partage de la valeur ajoutée de l'entreprise :

L'accord de participation venant à échéance après la répartition de la prime concernant l'exercice 2021, un nouvel accord concernant les exercices 2022 à 2024 est proposé à la signature.

## 6) L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail :

Les propositions relatives à la qualité de vie au travail seront réexaminées lors de la négociation prévue sur le thème de la qualité de vie au travail, englobant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les groupes de travail prévus à l'automne 2021 en amont de cette négociation n'ont pu se tenir à l'automne 2021, comme prévu initialement compte tenu des calendriers de part et d'autre. Ils seront programmés sur 2022.

## II – Dépôt du procès-verbal

Conformément à l'article L2242-4 du code du travail, la version intégrale du présent procès-verbal d'accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Mont-de-Marsan.

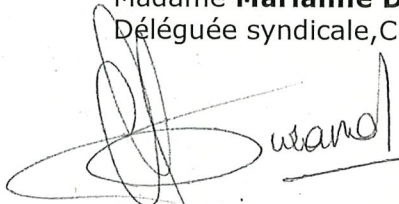
Fait en 4 exemplaires dont 2 remis aux délégués syndicaux lors de la signature

à Sagnac-et-Muret,

Le 24 mars 2022,

Pour les délégations,

Madame **Marianne DURAND**,  
Déléguée syndicale, C.F.D.T.



Monsieur **Freddy MARRIER**,  
Délégué syndical F.O.



Pour l'employeur,

Monsieur **Richard LENGRAND**,  
Directeur Général

