



NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023 **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 21 décembre 2022 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 Madame Sandrine KRIEFF, Directrice Générale,

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),

Monsieur Nicolas WEYLAND, représentant élu au comité social et économique (titulaire, collègue ouvrier)

Délégation FO:

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

Monsieur Laurent DEMANDES, représentant élu au comité social et économique (titulaire collègue cadres et agent de maîtrise)

II – DATES ET DEROULE DES REUNIONS

1^{ère} réunion : vendredi 6 janvier 2023 :

- fixation du calendrier des négociations : les dates des 20 janvier 2023 et 3 février 2023 ont été retenues pour les réunions suivantes. Il a été convenu qu'une date supplémentaire serait fixée ultérieurement si nécessaire.
- Rappel de l'ensemble des thèmes de négociation (en annexe)
- remise des informations chiffrées sur le contexte économique global, et les éléments en interne (ventilation des rémunérations 2022, effectifs, informations sur l'orientation des résultats en cours de certification...)
- présentation par les délégués syndicaux de leur projet de propositions (détail en paragraphe III) – revendications confirmées par mail à l'issue de la réunion.

2^{ème} réunion : vendredi 20 janvier 2023

- présentation par la direction des données chiffrées sur les différents points de revendication
- propositions de la direction (cf V)
- débats et échanges sur les propositions

3^{ème} réunion : vendredi 3 février 2023

- derniers échanges et corrections de propositions
- réponse favorable des délégations

III – PROPOSITIONS INITIALES DES DELEGATIONS :

Les délégués font état de l'excellente rentabilité financière de l'entreprise, au-dessus de la moyenne nationale, et de 11 années de résultat excellent, même pendant les années particulières qui viennent de s'écouler. Ils souhaitent également que soit prise en compte l'inflation de plus de 6% sur l'année écoulée et des prévisions en aggravation au regard de la hausse de l'énergie et la flambée des produits de première nécessité.

Sont ainsi présentées les revendications suivantes :

1- Revendications relatives aux salaires effectifs

- 1-1 Augmentation collective au vu l'évolution présente et à venir des prix à la consommation et de la flambée du coût de l'énergie :
 - o Revendication FO : 7.5%
 - o Revendication CFDT : 8%
- 1-2 Création d'une prime d'ancienneté mensuelle bonifiant la rémunération de base à compter de 3 ans d'ancienneté (1.5%), puis seuil à 5 ans (2,5%), 7 ans (3.5%) 10 ans (5%), 15 ans (6%). L'objectif est de stabiliser et de 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.
- 1-3 Revalorisation de la prime d'objectif des niveaux de classification A, B, C, en augmentant l'assiette de cette prime
- 1-4 Mise en place du 13^{ème} mois
- 1-5 Augmentation de certaines primes liées à l'activité (variables de paye) – (détails des demandes des deux syndicats dans leur courrier)
- 1-6 Reconduction de la prime estivale et revalorisation à 700 euros (CFDT)
- 1-7 Reconduction de la prime « trafic », avec création de deux seuils supplémentaires,
- 1-8 Reconduction de toutes les autres primes
- 1-9 Prime panier et ticket restaurant à hauteur du plafond d'exonération URSSAF
- 1-10 Attribution d'une « prime transport », à hauteur du plafond d'exonération URSSAF dont champs d'application à déterminer

2- Revendications relatives à la Qualité de vie au travail

- 2-1 Obtention d'un deuxième jour supplémentaire de congé payé pour le personnel de de 55 ans à 57 ans travaillant en équipes successives, et extension à tous les salariés de plus de 55 ans effectuant des astreintes 24/24,
- 2-2 Mise en place de 3 jours rémunérés pour enfants malades,

- 2-3 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,
- 2-4 Remise en place de l'indemnisation des jours de carences pour maladie pour au moins une fois dans l'année, avec une prime d'assiduité de 150 € s'il n'y a pas eu d'arrêt
- 2-5 Engagement des négociations QVT, Egalité Hommes/femmes, R.P.S...
- 2-6 de mode de calcul des RTT (agents de maîtrise/cadres)

IV- POSITION DE LA DIRECTION ET DEBATS :

La Direction a présenté les données de l'inflation (5.9% de hausse des prix à la consommation pour 2022) 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 17%.

En effet, le budget réservé aux mesures salariales doit permettre de palier en partie la situation actuelle et récompenser les efforts des salariés, sans toutefois 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 les dépenses contraintes que doit engager l'entreprise.

1) Sur les rémunérations de base

La Direction est consciente qu'un effort particulier d'augmentation générale des salaires pour 2023 doit être produit, compte tenu du contexte de diminution du pouvoir d'achat. C'est d'ailleurs en ce sens que le calendrier annuel des négociations a été avancé et qu'une augmentation rétroactive au 1^{er} janvier, a été envisagée dans le même temps.

La Direction est donc favorable à une augmentation globale des salaires de base en lien avec l'inflation mais sans aller au-delà, compte tenu de la possible variabilité de l'inflation à la baisse, à moyen/long terme, ce qui ne pourra pas être le cas des salaires.

En cas d'aggravation de la situation comme évoqué par les délégations, d'autres mesures adaptées au maintien du pouvoir d'achat seront à envisager, dans le cadre d'aides spécifiques encadrées par l'Etat.

Il est également important de conserver une part réservée à l'enveloppe d'augmentations individuelles.

La Direction propose donc une augmentation générale des salaires de base de 6% :

- Dont 4% d'augmentation collective des salaires de base, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023, intervenant sur la paie du mois suivant la signature du présent accord, rattrapage des mois précédents compris
- Dont 2% des salaires de base consacrés aux augmentations individuelles, prenant effet à l'issue des entretiens d'évaluation, à compter de la paie de juillet 2023.

2) Sur les primes :

2-1 Sur l'augmentation de la valeur unitaire des primes et indemnités liées à l'activité.

La Direction n'est pas favorable à cette augmentation, coûteuse, pour un effet peu significatif salarié par salarié si l'on accède aux demandes d'augmentation ligne par ligne.

Une augmentation du montant de la prime d'astreinte des agents viabilité est toutefois envisageable pour réduire les écarts entre les compensations astreintes des différentes catégories de personnel.

2-2 Indemnité repas et prime transport à hauteur des plafonds d'exonération

La direction est favorable pour 2023 à la revalorisation des indemnités repas dans la limite des plafonds d'exonération URSSAF, et au paiement d'une prime transport à hauteur de 200 euros, dont l'attribution se ferait pour tous les salariés présents sur le mois de versement.

2-3 Sur la prime d'objectif des niveaux A, B et C.

Après examen attentif de la répartition des rémunérations des différentes catégories, la Direction est favorable à cette revalorisation dans les limites de la prise en compte des autres composantes des salaires.

Elle propose que l'assiette maximum de la prime d'objectif pour la catégorie ouvrier (niveaux A, B et C) soit portée de 400 euros à 600 euros, permettant une meilleure reconnaissance de la qualité du travail réalisé individuellement et/ou par l'équipe, dans l'année.

2-4 Sur la reconduction de la prime « trafic »

La Direction est favorable à la reconduction pour 2023 de la prime « trafic » sur la base de la grille initiale, sans accéder à la demande de création de nouveaux seuils. En effet, le seuil le plus élevé, créé en 2019, a été atteint sur l'exercice 2022 et cela constitue déjà une prime conséquente à venir avec les salaires de février 2023.

Une nouvelle augmentation, sans garantie qu'un nouveau seuil soit atteint à court terme, présente le risque que le salarié ne perçoive pas toujours l'aspect exceptionnel de cette prime liée exclusivement aux performances du trafic et qu'il se trouve dépourvu en cas de baisse de trafic entraînant baisse ou suppression de la prime.

2-5 Sur la prime estivale

La Direction donne son accord sur la reconduction, mais sans revalorisation, le montant actuel étant adapté, et pour une contrainte qui reste par ailleurs facultative.

2-6 Sur la prime de 13ème mois

La Direction est défavorable, à cette mesure. Elle est coûteuse et inefficace, car c'est à moyen/long terme le salaire annuel qui est pris en compte dans les différents calculs, soumettant le salaire de base mensuel (devenu 1/13^{ème}) à un effet de lissage à la baisse.

2-7 Sur la prime d'ancienneté

Cette mesure n'est pas envisageable. En effet, son coût est très important au fil des années. Le turn-over moyen n'est pas très élevé jusqu'à présent, notamment pour les salariés entrés en début d'exploitation. L'augmentation mécanique de la masse salariale qui découlerait de cette prime risque de se faire au détriment d'autres mesures choisies et ciblées chaque année.

Toutefois, le système actuellement en place, prime « bonus », versé en une fois au passage de certains seuils d'ancienneté, peut toutefois être revalorisé.

3) Sur la prise en compte de la pénibilité

3-1 Congés supplémentaires de prise en compte de la pénibilité liée à l'âge.

La Direction accepte l'attribution de deux jours de congés supplémentaires à compter de 55 ans (au lieu de 1 congé à 55 ans et 2 à compter de 58 ans négociés en 2022). Elle propose par ailleurs de l'étendre à l'ensemble des salariés.

3-2 Prime pénibilité proposée par l'article 39 de la convention collective

La direction est défavorable. Le traitement de la pénibilité ne saurait être purement financier mais traitées par l'atténuation maximale des conditions évoquées par ce texte.

4) Sur les mesures relatives à la qualité de vie au travail et à l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle

4-1 Jours « enfants malades »

La direction propose de mettre en place à titre de test pour un an la prise en charge de la rémunération à hauteur de 3 jours sur production d'une attestation médicale indiquant la présence nécessaire d'un parent auprès de l'enfant, sans condition d'hospitalisation pour les enfants jusqu'à 12 ans.

4-2 Maintien de salaire durant les 3 jours de carence « arrêt maladie »

La Direction est défavorable à cette mesure, déjà expérimentée il y a quelques années. même pour une fois. Le maintien de salaire à 100% a lieu au 4ème jour.

Par ailleurs, les managers pratiquent facilement une souplesse si le salarié souhaite ne pas perdre de salaire sur un arrêt court.

4-3 Sur la modification du calcul des « RTT » pour aligner les jours de repos cadre sur les jours récupération temps de travail 35h des agents de maîtrise

Cette proposition ne peut être inscrite dans le champs des négociations. Les modes de calcul sont différent pour correspondre à des statuts, traitements de base, et décomptes de temps de travail différents :

- 218 jours travaillés pour les cadres au forfait, dont le nombre de jours de repos peut donc varier chaque année en fonction du nombre de jours fériés situés ou non sur des jours de la semaine normalement travaillés.
- Jours de « récupération de temps de travail », liée à la durée légale moyenne de 35 heures hebdomadaires pour les agents de maîtrise, alors que les horaires pratiqués pour une journée sont supérieurs à 7h00.

4-4 Accords QVT, Egalité, R.P.S...

La Direction est favorable à l'engagement de négociations sur ces thèmes dès le deuxième trimestre 2023.

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 souhaitent qu'un effort supplémentaire soit proposé notamment sur la part d'augmentation collective des salaires de base, qui doit à elle seule atteindre 6%.

Par ailleurs, ils acceptent une part d'augmentation individuelle liée à des critères objectifs examinés lors des entretiens individuels dans l'augmentation générale à condition qu'elle soit limitée à 1 %.

Après discussion, il apparaît qu'une augmentation globale significative pour les salariés se situerait aux environs de 120 euros net par mois pour un salaire de 1800 euros bruts.

Après de nouveaux échanges et propositions visant à tendre à cet objectif, les parties sont parvenues à l'accord suivant :

V- ACCORD CONCLU :

Les mesures suivantes ont été arrêtées :

1) Salaires effectifs :

- **Augmentation générale de 6% pour l'ensemble des salariés, répartie en :**
 - Augmentation collective :
 - 5% pour les catégories « ouvrier » et « agent de maîtrise »
 - 4% pour la catégorie « cadre »
 - Date d'effet 1^{er} janvier 2023 avec paiement sur le salaire du mois suivant la signature (mars) du nouveau salaire de base et du rattrapage de l'écart de salaires de bases des mois de janvier et février 2023 (à l'exclusion des heures supplémentaires).
 - Augmentation individuelle : enveloppe à répartir sur l'ensemble du personnel d'Egis Exploitation Aquitaine et par services, de :
 - 1 % de la masse salariale de base pour les catégories « ouvrier » et « agent de maîtrise »
 - 2% de la masse salariale de base pour la catégorie « cadre »
 - A effet 1^{er} juillet 2023 après la campagne d'entretiens annuels

2) Primes et indemnités :

- **Revalorisation de la prime d'objectif des niveaux A, B et C** (catégorie « ouvrier ») : l'assiette maximale est portée de 400 euros à 600 euros bruts, prime versée en fonction des éléments objectifs examinés lors des entretiens annuels avec le salaire de juillet 2023,
- **Augmentation de la prime d'astreinte ouvrier** pour la porter au taux horaire brut de 2,50€/heure à compter des heures d'astreinte effectuées en février, payables sur le salaire de mars,
- **Revalorisation des indemnités repas** : panier à 7,10 € et chèque déjeuner à 10,50 €, à compter des repas enregistrés sur la paie du mois de mars, correspondant au postes et jours de travail effectués en février,
- **Versement d'une prime « transport » de 250 euros nets** en une fois avec le salaire de mars 2023 pour tous les salariés présents sur le mois et n'ayant pas la disposition d'un véhicule Egis pour ses trajets domicile-travail,
- **Ancienneté** : revalorisation du dispositif actuel de prime versée en une fois à la date anniversaire de certains seuils d'ancienneté à effet janvier 2023 :
 - création d'une prime de 100€ bruts pour 3 ans d'ancienneté,

- o réévaluation de la prime des 5 ans à 250€ bruts,
- o réévaluation de la prime des 10 ans à 350€ bruts,
- o création d'une prime des 15 ans à 500€ bruts,

Pour les salariés qui ont touché les primes 5 ans ou 10 ans en 2021 et 2022, un rattrapage de l'écart de 100 euros brut sera effectué sur la paie de juin 2023.

- **Prime estivale** pour le personnel du service PC/Péage : reconduction, aux mêmes montants unitaires, et aux mêmes conditions, pour l'année 2023
- **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 2023 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 2023 au 31 décembre 2023. La grille de calcul reste 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.

Les autres primes non mentionnées sont reconduites pour leur montant unitaire actuel.

3) Mesures relatives à la qualité de vie au travail

- Congés supplémentaires liés à l'âge :

Le nombre de congés supplémentaire est porté de 1 jour à deux jours pour les salariés de plus de 55 ans. De plus, la mesure, jusque-là réservée aux salariés travaillant en équipes successives, est étendue à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

La nouvelle mesure prend effet sur les jours à poser sur 2024 pour tous les salariés de 55 ans ou plus au 31/12/2023.

La mesure issue des négociations de 2022, de un jour pour les salariés de 55 ans et plus au 31/12/22, ou de deux jours pour les salariés de 58 ans et plus, s'ils occupent des postes en équipes successives, reste effective pour les jours à poser sur 2023.

En pratique :

- Salarié ayant 55 ans ou plus au 31/12/2022 :
 - ⇒ S'il occupe un poste en équipe successive :
 - 1 jour de congé lié à l'âge, soit 26 jours de congés à poser sur 2023 au lieu de 25 (mesure NAO 2022)
 - 2 jours de congés liés à l'âge, soit 27 jours de congés au lieu de 25, à poser à compter de l'exercice 2024 (mesure NAO 2023)
 - ⇒ S'il occupe un autre poste :
 - 2 jours de congés liés à l'âge, soit 27 jours de congés au lieu de 25, à compter de l'exercice 2024 (mesure NAO 2023)
- Salarié ayant 58 ans ou plus au 31/12/2022 :
 - ⇒ Pas de changement s'il occupe un poste en équipes successives :
 - 2 jours de congé lié à l'âge, soit 27 jours de congés au lieu de 25 à compter de l'exercice 2023 (mesure NAO 2022)
 - ⇒ S'il occupe un autre poste :
 - 2 jours de congés liés à l'âge, soit 27 jours de congés par an au lieu de 25 à poser à compter de l'exercice 2024 (mesure NAO 2023).
- Salarié ayant 55 ans ou plus au 31/12/2023 :
 - deux jours liés à l'âge à poser sur 2024 puis sur les exercices suivants, quel que soit le poste occupé
- Puis entrée dans la mesure chaque année civile pour les salariés ayant atteint 55 ans au 31/12 de l'année précédente
- Jours « enfants malades »

Prise en charge de la rémunération dans la limite de 3 jours ouvrés maximum par période de 12 mois et par salarié, pris consécutivement ou non, sur production d'une attestation médicale indiquant la présence nécessaire d'un parent auprès de l'enfant de moins de 12 ans (suppression de la condition d'hospitalisation). Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} mars 2023, à titre d'expérimentation jusqu'aux prochaines négociations annuelles.

- Autres thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail:

Des négociations seront ouvertes au deuxième trimestre 2023.

4) Partage de la valeur ajoutée de l'entreprise : intéressement et participation

Un accord d'intéressement concernant les exercices 2021 à 2023 a été signé le 14 juin 2021.

Un accord de participation concernant les exercices 2022 à 2023 a été signé le 13 juin 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.

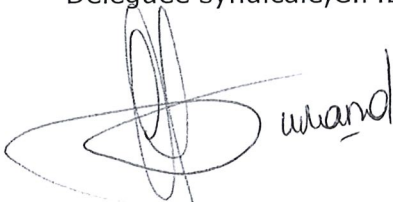
Fait en 4 exemplaires dont 2 remis aux délégués syndicaux lors de la signature.

à Saugnac-et-Muret,

Le 20 février 2023,

Pour les délégations,

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



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



Pour l'employeur,

Madame Sandrine KRIEFF,
Directrice Générale



Annexe 1 :
Rappel des thèmes
soumis à la négociation

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 ;