



NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2024
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 29 décembre 2023 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 Laurent DEMANDES, délégué syndical

C.F.D.T. : Monsieur Jean-Pierre BAILLON, délégué syndical

CFE-CGC : Monsieur Stéphane MOREAU, délégué syndical

I – COMPOSITION DES DELEGATIONS :

Délégation FGTE-CFDT :

Monsieur Jean-Pierre BAILLON, délégué syndical

Madame Aline FOLLOPPE, représentante élue au comité social et économique (suppléante collègue ouvriers)

Délégation FO:

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

Monsieur Patrice SAINT AMON, représentant élu au comité social et économique (suppléant collègue ouvriers)

Délégation CFE-CGC :

Monsieur Stéphane MOREAU, délégué syndical,

Monsieur Grégory COHERE,

II – DATES ET DEROULE DES REUNIONS

1^{ère} réunion : mercredi 17 janvier 2024:

- Fixation du calendrier des négociations : les dates des 29 janvier 2024 et 9 février 2024 ont été retenues pour les réunions suivantes.
- Rappel de l'ensemble des thèmes de négociation (en annexe 2)
- Remise des informations chiffrées sur le contexte économique global, et les éléments en interne (ventilation des rémunérations 2023, 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 : lundi 29 janvier 2024

- 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 9 février 2024

- Derniers échanges et corrections de propositions
- Réponse favorable des délégations et signature

III – PROPOSITIONS INITIALES DES DELEGATIONS :

Les délégués font état d'une part de l'excellente rentabilité financière de l'entreprise, au-dessus de la moyenne nationale, et de 12 années de résultats excellents et d'autre part d'une inflation record depuis 2021, et de la poursuite pressentie de l'augmentation des prix pour l'année 2024.

C'est dans ce contexte que sont présentées les différentes revendications relatives aux salaires effectifs et aux mesures visant à améliorer la qualité de vie au travail, dont le détail figure en annexe 1.

IV- POSITION DE LA DIRECTION :

La Direction a présenté les données de l'inflation (3,7% de hausse des prix à la consommation pour 2023) 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, dont le montant global sur les rémunérations 2024 représente un peu plus de 20% de la masse salariale de 2023.

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

Les augmentations assez fortes des années précédentes sont liées à une inflation forte, notamment à une hausse annuelle de l'indice des prix à la consommation importante.

Cette année, cet indice présente une hausse plus mesurée et il est même espéré qu'il baisse dans le futur.

La volonté est de rester cohérent dans les revalorisations et avantages proposés pour rester juste avec nos salariés et performant pour notre client et notre actionnaire.

Il est rappelé également que des échanges ont lieu avec les autres sociétés autoroutières, bien que les situations ne soient pas toutes comparables, pour connaître les niveaux des augmentations accordées.

La Direction propose en première intention une augmentation générale de 3,5%.

Après débat avec les délégations, la Direction accepte une augmentation générale des salaires de base de 4%, avec une répartition augmentation collective/augmentations individuelles différenciée en fonction de la catégorie socio-professionnelle.

2) Sur les primes :

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

La Direction ne peut accéder aux demandes d'augmentations ligne par ligne de ces primes telles que présentées, coûteuses au regard d'un effet peu significatif salarié par salarié.

Elle est favorable à un effort pour certaines de ces majorations, à revaloriser en lien avec ce qui est pratiqué dans les entreprises de même activité.

Concernant les astreintes de niveau 3, il doit être toutefois pris en compte que les salariés concernés ne perçoivent aujourd'hui aucune compensation lorsqu'ils sont amenés à se déplacer sur les week-ends ou les nuits dans ce cadre.

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

La Direction est favorable à la reconduction pour l'exercice 2024 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 2023 et cela constitue déjà une prime conséquente pour laquelle un acompte a déjà été versé en octobre 2023 et le solde à venir avec les salaires de février 2024.

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.

2-3 Sur la prime estivale

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

2-4 Sur l'assiette de la prime d'objectif

La Direction est défavorable à cette demande de revalorisation importante sur l'ensemble des 3 catégories de salariés, dans la mesure où elle viendrait diminuer l'enveloppe des augmentations du salaire fixe de base. De plus, dans le contexte de transition vers une période de référence sur l'année civile, elle n'impacterait le pouvoir d'achat des salariés qu'en 2025. En effet en mars 2024, une prime de compensation de cette transition va être versée sur la base du deuxième semestre 2023 soumise au coefficient de présence, mais sans condition d'atteinte d'objectifs.

2-5 Sur la prime de passage d'ancienneté

Ce poste de prime a fait l'objet d'une augmentation importante sur 2023, avec création de deux nouveaux niveaux, revalorisation conséquente et rattrapage.

La Direction n'est pas favorable à une nouvelle hausse et envisage plutôt une valorisation de l'ancienneté par l'attribution de congés supplémentaires, comme cela est également proposé dans les revendications.

2-6 Sur la prime de 13ème mois

La Direction reste défavorable à cette mesure.

Elle est couteuse et ne pourrait être mise en place qu'en renonçant à d'autres éléments de rémunération.

Elle est inefficace à moyen/long terme, le salaire annuel étant pris en compte dans les différents calculs de charge. Le salaire de base mensuel, devenu 1/13^{ème}, est alors soumis à un effet de lissage à la baisse, peu en lien avec l'effet recherché de maintien du pouvoir d'achat sur les dépenses courantes.

2-1 Indemnités repas à hauteur des plafonds d'exonération

La direction est favorable pour 2024 à la revalorisation des indemnités repas dans la limite des plafonds d'exonération URSSAF.

2-2 Prime transport et prime partage de la valeur

Après débats, la Direction est favorable à l'attribution d'une prime « transport », dont le montant peut être plus élevé que celle versée en 2023, en restant dans un montant ne défavorisant pas les autres mesures, notamment sur le salaire de base.

La Direction défavorable en première intention à l'attribution sur l'exercice 2024 d'une prime de partage de la valeur, accepte après débat avec les délégations, le principe de son versement.

Le montant envisagé de 500 euros minimum interviendrait en novembre à la suite d'une réunion en octobre 2024 pour étudier l'évolution de l'inflation (IPC) sur les 8 premiers mois de l'année.

2-3 Création de nouvelles primes (prime JN, assiduité...)

D'une façon générale, il est préférable d'avoir une action plus forte sur le salaire de base que d'ajouter de nouvelles primes poste par poste à un système de rémunération qui en compte déjà une quinzaine.

Sur le sujet des « décalages » de JN (journées normales), il n'est pas possible de rémunérer des JN à hauteur des journées donnant lieu à des primes liées à l'activité. En effet, ces dernières sont strictement liées aux sujétions de ces postes pour en indemniser les contraintes.

La Direction propose toutefois d'examiner plus précisément ces situations de JN entraînant un coût supplémentaire pour les agents concernés (gardes etc...), afin de trouver comment l'éviter et lorsque cela est impossible, de l'indemniser proportionnellement à la contrainte subie.

Concernant la création d'une prime d'assiduité, il faut rappeler que toutes les primes non liées à l'activité (trafic,...) et les primes Participation et Intéressement, sont réparties en fonction du coefficient de présence, ce qui représente déjà une reconnaissance de l'assiduité.

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

La Direction est favorable :

- A la reconduction des jours « enfants malades » et des 2 jours de congés supplémentaires pour les plus de 55 ans,
- A la mise en place d'un forfait jour réduit en cohérence avec les accords Egis,
- A la négociation des accords Qualité de vie au travail (égalité entre les femmes et les hommes, risques psychosociaux, pénibilité) à lier aux mesures de l'accord du groupe Egis, qui est en cours de révision.

La Direction est défavorable :

- Au maintien de salaire durant les 3 jours de carence « arrêt maladie » : le maintien de salaire à 100% a lieu au 4ème jour. Et, les managers pratiquent facilement une souplesse si le salarié souhaite ne pas perdre de salaire sur un arrêt court.
- Aux autres propositions de congés exceptionnels ou congés payés supplémentaires visant seulement une partie des salariés, pour des raisons d'impact sur les plannings, et compte tenu des mesures acceptés sur les congés supplémentaires pour ancienneté.

Observations des délégations :

Les délégués syndicaux regrettent le refus de mise en place de la prise en charge des jours de carence pour un arrêt par an.

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

A l'issue des débats et échanges de propositions, les parties sont parvenues à l'accord suivant :

V- ACCORD CONCLU :

Les mesures suivantes ont été arrêtées :

1) Salaires effectifs :

- **Augmentation générale de 4 % pour l'ensemble des salariés, répartie en :**
 - Pour les salariés appartenant à la catégorie « ouvrier » :
 - Augmentation collective : 3%
 - Augmentation individuelle : 1%
 - Pour les salariés appartenant à la catégorie « agent de maîtrise » :
 - Augmentation collective : 2%
 - Augmentation individuelle : 2%
 - Pour les salariés appartenant à la catégorie « cadre » :
 - Augmentation collective : 1%
 - Augmentation individuelle : 3%

L'enregistrement des augmentations sera effectué sur la paye du mois suivant la fin des évaluations annuelles (avril), avec régularisation correspondant à une date d'effet rétroactive au 1^{er} janvier 2024 (à l'exclusion des heures supplémentaires pour lesquelles il

n'y aura pas d'effet rétroactif, et dont la date d'effet portera sur les heures effectuées en mars et payées en avril).

2) Primes et indemnités :

- **Revalorisation des primes liées à l'activité suivantes :**
 - o Heures de nuit revalorisées à 5€/heure
 - o Heures « dimanche et jours fériés jour » revalorisées à 5,50 €/heure
 - o Heures « dimanche et jours fériés nuit » à 6 €/heure
- **Astreintes N3 :**

Les salariés de la catégorie « cadre » qui assurent l'astreinte de niveau 3 percevront une indemnité de sujétion lorsqu'ils seront amenés à se déplacer depuis leur domicile un dimanche, un jour férié ou la nuit dans le cadre de cette astreinte. Le montant de de cette indemnité est fixée à 70 euros pour une demi-journée, 100 euros pour une journée et 70 euros pour un déplacement depuis leur domicile entre 21 heures et 6 heures.
- **Revalorisation des indemnités repas :** panier à 7,30 € et chèque déjeuner à 11,97 €, (dont 7,18 € à charge de l'employeur, soit 60%). Cette mesure prend effet 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 400 euros nets** en une fois avec le salaire de septembre 2024 pour tous les salariés présents le dernier jour du mois et n'ayant pas la disposition d'un véhicule Egis pour ses trajets domicile-travail,
- **Prime estivale** pour le personnel du service PC/Péage : reconduction, aux mêmes montants unitaires, et aux mêmes conditions, pour l'année 2024
- **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 2024 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 2024 au 31 décembre 2024.

La dernière grille de calcul ci-dessous, négociée en 2019, reste applicable :

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.

- **Prise en compte de l'ancienneté par attribution de jours de congés supplémentaires :**

Ancienneté atteinte au 31/12/N-1	Nombre de jours de congés d'ancienneté à prendre sur l'année N
5 ans	1 jour
10 ans	2 jours
15 ans	3 jours

Ces jours de congés supplémentaires sont acquis chaque année à partir du 31 décembre de l'année du passage d'un seuil d'ancienneté. Il est mis en place en 2024 pour les salariés ayant passé le seuil d'ancienneté au 31 décembre 2023.

Compte tenu de la nature de ces congés, ils peuvent être versés sur le CET dans les conditions prévues à l'accord applicable à ce dispositif.

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

3) Mesures relatives à la qualité de vie au travail

- Reconduction des congés supplémentaires liés à l'âge : 2 jours de congés payés supplémentaire pour tous les salariés ayant 55 ans révolus au 31/12/2023
- Reconduction des 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 est valable pour l'année 2024 avec possibilité de reconduction lors des négociations de 2025.

- Mise en place du forfait à 215 jours / an au lieu de 218 jours par an pour les salariés de la catégorie cadre, pour la seule année 2024, à réexaminer pour les prochains exercices.
- Autres thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail :

Des négociations seront ouvertes autour de mesures et d'indicateurs sur ces thèmes, en cohérence avec les dispositions de l'accord groupe, dès que la révision de ce dernier sera effective.

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

L'accord d'intéressement signé le 14 juin 2021 et l'accord de participation signé le 13 juin 2022 sont arrivés à échéance le 31/12/2023. Les primes de Participation et Intéressement pour l'exercice 2023, dont le calcul est similaire à celles perçues en 2023, seront versés au mois de mai 2024.

Pour l'exercice 2024 à percevoir en 2025, un accord d'adhésion aux accords applicables à toutes les filiales d'Egis sera proposé à la signature des délégués syndicaux d'Egis Exploitation Aquitaine avant le 30 juin 2024.

5) Prime partage de la valeur

Une prime partage de la valeur sera versée en novembre, d'un montant minimum de 500 euros. Son montant définitif sera éventuellement réévalué à la suite d'une réunion en octobre 2024 pour étudier l'évolution de l'inflation (IPC) sur les 8 premiers mois de l'année.

Le calendrier récapitulatif de mise en œuvre des mesures prévues figure en annexe 1

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 3 remis aux délégués syndicaux lors de la signature.

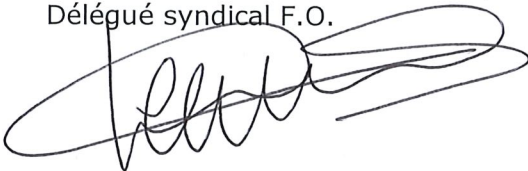
A Saugnac-et-Muret,

Le 9 février 2024,

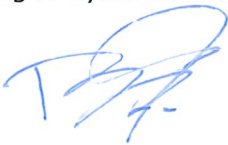
Pour les délégations,

Pour l'employeur,

Monsieur Laurent DEMANDES,
Délégué syndical F.O.



Monsieur Jean-Pierre BAILLON,
Délégué syndical C.F.D.T.



Monsieur Stéphane MOREAU,
Délégué syndical CFE-CGC



Madame Sandrine KRIEFF,
Directrice Générale



Annexe 1
Calendrier récapitulatif
des mesures salariales 2024

Février :

- Versement du solde de la prime « trafic » de l'exercice 2023
- Mise en place des revalorisations des primes Heures de nuit, Heures « dimanche et jours fériés jour », et Heures « dimanche et jours fériés nuit », et des paniers repas à partir des heures effectués en janvier payables en février

Mars :

- Versement d'une prime exceptionnelle équivalente à la prime d'objectif pour 6 mois, mesure de transition vers une période de référence calée sur l'année civile
- Augmentation à 11,97 € (dont 60% pris en charge de l'employeur) de la valeur des tickets restaurants distribués à compter de début mars

Avril :

- Mise en place des augmentations collectives et individuelles sur les salaires de base, et régularisation rétroactive sur les salaires de base de janvier à mars inclus
- Répercussion sur les heures supplémentaires à compter des heures effectuées en mars et payables en avril
- Mise à disposition des jours de congés d'ancienneté à poser en 2024 pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 5 ans au 31 décembre 2023
- Recalcul des jours de repos (« R.T.T. cadres ») issus de la réduction des forfait-jours

Mai :

- Versement des primes d'Intéressement et de Participation Egis Exploitation Aquitaine

Septembre :

- Versement de la prime carburant de 400 euros aux salariés présents au 30 septembre 2024

Novembre :

- Versement d'une prime de partage de la valeur de 500 euros

Annexe 2 :
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 ;

Annexe 3
Revendications des délégués syndicaux

Document joint

Proposition FO pour les NAO 2023

Après 12 ans de résultat excellent, avec une rentabilité au-dessus de la moyenne nationale, une tenue financière de EEA qui est toujours très bonne. Nous espérons que ces négociations seront à la hauteur des attentes du personnel. A prendre en compte une inflation record depuis 2021 à ce jour.

Egalité professionnel et qualité de vie au travail :

1 : Nous n'avons pas de demande particulière sur l'égalité Homme-Femme qui est respecté dans notre entreprise.

2 : Semaine de travail de 4 jours .

Demande financière :

1 : Augmentation collective de 6 % en collectif et 2% en individuel. Après une année de forte inflation (perte de pouvoir d'achat rarement vu dans notre pays) les prévisions de ce début sont encore élevées avec une hausse d'environ 4%.

2 : Variable :

Heure de nuit : à 6.00 Euros

Prime de gestions : à 15.00 Euros

Dimanches et jours fériés de jour : à 6.50 Euros

Dimanches et jours fériés de nuit : à 7.00 Euros

création variable : journées normale continue de nuit 15.00 €

3 : Prime de partage des valeurs de 1500.00 €.

4 : Reconduction de la prime trafic avec augmentation de l'enveloppe de 140 000 € à 160 000 € sans palier supplémentaire.

5 : Revalorisation de 100 € de la prime d'objectif des classes A à C et 1% supplémentaires pour les catégories cadres et agents de maîtrise.

6 : Droit à un arrêt de maladie par an, sans la perte des 3 jours de carences.

7 : Création d'une prime pour le personnel en journée continue.

8 : Regrouper les primes patrouilles et journée normale et les intégrer dans le salaire brut mensuel.

9 : Augmenter le tarif des repas de formation de 15.50 € à 17.00 €.

10 : Prolongation des jours 3 d'arrêt enfant malade.

11 : Ticket et prime panier au plafond légal de l'URSSAF.

12 : Revalorisation prime ramassage poubelle.

13 : Reconduction de toutes les primes en vigueurs .

DS : Demandes Laurent

Proposition CFDT pour les NAO 2024

L'accord NAO signé en 2023 a permis de limiter l'impact inflationniste. Après 2022 l'année 2023 a connu une nouvelle progression importante de cette inflation, et les diverses augmentations déjà actées et/ou annoncées pour 2024 ne laissent guère de place à l'optimisme. Afin de protéger le pouvoir d'achat des salariés, il faudra donc que l'accord NAO 2024 soit à la hauteur des enjeux.

1 : Augmentation collective de 6 % + 1% individuel pour la catégorie ouvrier / 4% + 1% pour la catégorie agent de maîtrise / 2% + 1% pour la catégorie cadre ce qui représente à peu près la même augmentation pour tout le monde

2 : Mise en place du 13^{ème} mois.

3 : Revalorisation des primes d'ancienneté mensuelle (le montant des primes pour 15 ans d'ancienneté est de 1200€ soit 6.66€ par mois) . Récompense méritée pour 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.

4 : Revalorisation des primes de gestion, karcher, faisant fonction, sécurité et patrouille (13€ gestion, 13€ patrouille, 15€ karcher, 17 FF et 17€ sécurité).

5 : Variable :

Heure de nuit : à 5.00 euros

Dimanches et jours fériés de jour : à 5.50 euros

Dimanches et jours fériés de nuit : à 6 euros

6 : Remise en place des jours de carences pour maladie une seule fois/an et si pas pris dans l'année une prime de 150.00€ d'assiduité.

7 : Prime panier et ticket restaurant à hauteur du plafond impôt (URSSAF), à savoir 7.30€.

8 : Reconduction de la prime estivale revalorisée à 550 €.

9 : Accord prime trafic à hauteur de 160 000 €.

10 : Accord égalité homme/femme.

11 : Accord RPS.

12 : Signature de l'accord de la prime de partage des valeurs pour 2024 reconduite par le gouvernement et exonérée de charge. Loi n°2023-1107 du 29/11/2023.

13 : pérenniser les jours enfants malades (période d'essai)

14 : Mise en place de 2 jours de repos supplémentaires par an pour le personnel posté qui ne bénéficie pas de télétravail

DS : Jean-Pierre Baillon



Saunac-et-Muret, le 17/01/2024

Mme Sandrine KRIEFF
Directrice Générale
Egis Exploitation Aquitaine
10, le bas de Liposthey
40410 Saunac-et-Muret

Objet : Négociations Annuelles Obligatoires – Propositions CFE-CGC

Madame la Directrice,

Vous trouverez ci-après les propositions de la section syndicale CFE-CGC Egis Exploitation Aquitaine concernant la NAO 2024 :

- **Rémunération :**

D'après l'INSEE, l'indice des prix à la consommation (IPC) entre décembre 2022 et décembre 2023 est de **3.7%** en général mais de **7.2%** sur l'alimentation et **5.7%** sur l'énergie.

Fort de ce constat, nous proposons une augmentation collective de **4%** et une augmentation individuelle de **3%** en moyenne.

Nous proposons une **revalorisation des primes d'astreinte** des agents de maîtrise et cadres comme suit :

- o Informatique : 250€ → 255€
- o Technicien : 405€ → 420€ (inflation de 3.7%)
- o Astreinte N2 : 47€/jour → 49€/jour (inflation de 3.7%)
- o Astreinte N3 : 425€ → 500€. Nous demandons un geste particulier cette année pour l'astreinte N3, les cadres d'astreinte ne sont pas rémunérés lorsqu'ils sont appelés, il est donc naturel que leur prime inclue les heures travaillées non ouvrées forfaitairement.

Afin de faire profiter à tous les employés de la bonne santé financière de l'entreprise, nous proposons de verser en deux fois la **prime de partage des valeurs** pour un montant total de 3'000€ par employé. 2'000€ à la rentrée des classes (versement fin août) et 1'000€ fin juin.

Nous demandons qu'un intérêt particulier soit porté au **maintien des primes d'intéressement et de participation** à un niveau sensiblement identique sur 2024 que sur les années précédentes.

Nous travaillons dans une région mal desservie par les transports en commun, c'est pourquoi nous proposons qu'Egis Exploitation Aquitaine verse en 2024 une **prime annuelle de transport de 400€** qui est la limite d'exonération de charge. D'après nos calculs, un employé habitant à 30km de son lieu de travail dépense en moyenne 130€ par mois dans le transport. Cette prime à hauteur de 400€ **couvrirait environ 25% de cette dépense.**

Afin de faire profiter à tous les employés d'un trafic toujours en hausse, nous proposons de **reconduire la prime trafic** avec la création de **deux nouveaux seuils.**



- QVT :

Le personnel **agent de maîtrise** non posté n'ayant pas de **part variable** dans son salaire a été peu concerné par les revalorisations de ces dernières années, c'est pourquoi nous proposons pour ce personnel en particulier et parce qu'il s'y prête bien de passer à **la semaine de 4 jours de 8 heures de travail effectif sans perte de salaire ni perte de jours de RTT.**

La différence de jours de RTT entre cadres et agents de maîtrise est importante. Cette année, elle est de 6 jours. Afin de réduire cet écart injuste, nous proposons de passer le nombre de jours de travail annuels pour les **cadres au forfait jour de 218 à 212 jours.** Cette mesure étant applicable à partir de 2024.

Un personnel malade n'est pas productif et risque de contaminer ses collègues. C'est pourquoi nous proposons que **3 des jours de carence lors d'arrêts maladie** dans l'année par employé soient **pris en charge à 100% par l'entreprise.**

Ancienneté – En janvier 2024, moyenne d'âge : 42 ans, ancienneté moyenne : 7,91 ans. Nous proposons l'attribution de jours supplémentaires de congés payés par palier :

- o 5 ans d'ancienneté : 1 jour – 21 employés concernés en 2024
- o 10 ans d'ancienneté : 2 jours – 45 employés concernés en 2024
- o 15 ans d'ancienneté : 3 jours – 2 employée concernée en 2024

L'entreprise va s'équiper de plus en plus de véhicules dits propres. Nous demandons que sur les **véhicules de service électriques ou hybrides**, un dédommagement soit versé aux employés qui les **rechargeraient chez eux.** Soit au forfait, soit via l'achat de câbles de recharge avec compteurs, aux frais réels (mis en place chez APRR).

Enfin, pour **prendre en compte les règles douloureuses et l'endométriose**, sachant que la douleur dans ces périodes pour certaines personnes peut être handicapante, nous proposons la **mise en place d'un congé menstruel de deux jours** par mois pouvant être pris **sans préavis** sous condition de présentation d'un **certificat médical annuel** attestant de cette nécessité.

Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de nos salutations distinguées

Le délégué syndical CFE-CGC Egis Exploitation Aquitaine
Stephane MOREAU