# SOCIETE DES AUTOROUTES ESTEREL COTE D’AZUR PROVENCE ALPES

**ACCORD D'ENTREPRISE N°157**

**Mesures Salariales 2023**

Entre la société des Autoroutes Esterel Côte d'Azur Provence Alpes (ESCOTA) représentée par son Directeur Général, d'une part,

et les organisations syndicales représentatives ci-après désignées avec l'indication de leur représentant habituel.

CFDT représentée par

CFTC représentée par

CFE-CGC représentée par

CGT représentée par

UNSA AUTOROUTES représentée par

d’autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail et après 3 réunions de négociation qui se sont tenues les 28 septembre 2022, 18 octobre et 18 novembre 2022, les parties conviennent de signer le présent accord relatif aux mesures salariales applicables pour l’année 2023.

Le présent accord met notamment en œuvre les principes de la politique de rémunération de l’accord d’entreprise n°130.

Par ailleurs, les parties se sont entendues afin que les revalorisations salariales accordées dans le cadre des promotions ne soient pas imputées sur les enveloppes définies dans le cadre du présent accord.

**TITRE I : MESURES SALARIALES POUR L’ANNEE 2023**

**Article 1 : Personnel Employés, Ouvriers et Maîtrise de qualification**

*1.1 Augmentation générale :*

Les salariés Employés, Ouvriers et Maitrise de qualification présents à la date de signature du présent accord et présents au 1er janvier 2023, bénéficieront d’une enveloppe globale d’augmentation générale de **5 %**. Cette enveloppeincluant l’ensemble des mesures d’évolution de la rémunération au titre de l’ancienneté de la catégorie prévues par la convention inter-entreprises du 1er juin 1979, conformément aux dispositions conventionnelles.

Sur le fondement de l’article 1.6.2 de l’accord d’entreprise n°142 relatif au Compte Epargne Temps, les salariés en congé CET en cours de carrière ou en fin de carrière bénéficient de l'augmentation générale prévue pour la présente catégorie de salariés.

*1.2 Augmentation Individuelle :*

Les salariés Employés, Ouvriers et Maitrise de qualification présents à la date de signature du présent accord et présents au 1er janvier 2023, bénéficieront, sur proposition de leur encadrement, d’une enveloppe d’augmentations individuelles de **1 %**. Cette enveloppeincluant l’ensemble des autres mesures d’évolution de la rémunération de la catégorie prévues par la convention inter-entreprises du 1er juin 1979 (reclassements, changements d’échelons, valorisation de la performance et mesures individuelles), conformément aux dispositions conventionnelles.

Les décisions d’attribution ou de non attribution d’augmentation individuelle feront l’objet d’une explication donnée par le manager à chaque salarié à l’occasion d’un entretien individuel.

|  |  |
| --- | --- |
| **Enveloppes globales d’augmentations** | **Employés - Ouvriers - Maîtrise de qualification** |
| Augmentation générale | 5 % |
| Augmentation individuelle | 1% |
| **Total des enveloppes globales des augmentations** | **6%** |

**Article 2 : Personnel Maîtrise d’encadrement**

*2.1 Augmentation générale :*

Les salariés Maîtrise d’encadrement présents à la date de signature du présent accord et présents au 1er janvier 2023, bénéficieront d’une enveloppe globale d’augmentation générale de **4 %**. Cette enveloppeincluant l’ensemble des mesures d’évolution de la rémunération au titre de l’ancienneté de la catégorie prévues par la convention inter-entreprises du 1er juin 1979, conformément aux dispositions conventionnelles.

Sur le fondement de l’article 1.6.2 de l’accord d’entreprise n°142 relatif au Compte Epargne Temps, les salariés en congé CET en cours de carrière ou en fin de carrière bénéficient de l'augmentation générale prévue pour la présente catégorie de salariés.

*2.2 Augmentation Individuelle :*

Les salariés Maîtrise d’encadrement présents à la date de signature du présent accord bénéficieront sur proposition de leur encadrement, d’une enveloppe globale d’augmentation individuelle de **2%**. Cette enveloppeincluant l’ensemble des autres mesures d’évolution de la rémunération de la catégorie prévues par la convention inter-entreprises du 1er juin 1979 (reclassements, changements d’échelons, valorisation de la performance et mesures individuelles), conformément aux dispositions conventionnelles.

Les décisions d’attribution ou de non attribution d’augmentation individuelle feront l’objet d’une explication donnée par le manager à chaque salarié à l’occasion d’un entretien individuel.

|  |  |
| --- | --- |
| **Enveloppes globales d’augmentations** | **Maîtrise d’encadrement** |
| Augmentation générale | 4 % |
| Augmentation individuelle | 2% |
| **Total des enveloppes globales des augmentations** | **6%** |

**Article 3 : Personnel Cadre des classes I à L (hors salariés tout horaire)**

Les salariés Cadres (classes I à L – hors salariés tout horaire) présents à la date de signature du présent accord et présents au 1er janvier 2023 bénéficieront, sur proposition de leur encadrement, d’une augmentation individuelle dont l’enveloppe globale sera de **6%**.

Les décisions d’augmentation ou de non attribution d’augmentation individuelle feront l’objet d’une explication donnée par le manager à chaque salarié à l’occasion d’un entretien individuel.

En application de l’article 1.6.2 de l’accord d’entreprise n°142 relatif au CET, les salariés issus des classes I à L (hors salariés tout horaire) en CET en cours ou en fin de carrière sont également concernés par les dispositions du présent article.

|  |  |
| --- | --- |
| **Enveloppes globales d’augmentations** | **Cadres (Classes I à L) – hors salariés tout horaire** |
| Augmentation individuelle | 6% |
| **Total de l’enveloppe globale d’augmentation** | **6%** |

**TITRE II - EVOLUTION DE LA VALEUR DE REFERENCE ET DE LA PRIME DE PANIER**

La **valeur de référence** déterminée pour l’année 2023 est de **7,31€** (soit 7,03x 4%).

Les **primes de paniers** pour l’année 2023 sont revalorisées pour les salariés concernés de **4%**.

### **TITRE III- L’INDEMNITE D’ELOIGNEMENT**

La prime d’éloignement est une aide aux déplacements domicile-travail. Pour autant, cela n’est pas une incitation à habiter loin de son lieu de travail. La proximité du domicile au lieu de travail reste un atout pour la sécurité.

L’indemnité d’éloignement est revalorisée de **15%** à compter du 1er janvier 2023.

Le barème est le suivant pour l’année 2023 :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Distance kilométrique domicile / lieu de travail (aller simple)** | **Tranches** | **Valeurs mensuelles**  **2023** (1) | **Valeurs Journalières 2023** (2) |
|
| **≥2 kms et <5 kms** | **1** | 36,04 € | 1,90 € |
| **≥5 kms et <10 kms** | **2** | 71,36 € | 3,58 € |
| **≥10 kms et <15 kms** | **3** | 106,30 € | 5,39 € |
| **≥15 kms et <20 kms** | **4** | 117,99 € | 6,10 € |
| **≥20 kms et <40 kms** | **5** | 136,18 € | 6,80 € |
| **≥40 kms** | **6** | 175,57 € | 8,74 € |

*(1) Valeurs mensuelles applicables aux titulaires et salariés bénéficiant d’un contrat à durée déterminée hors péage*

*(2) Valeurs journalières applicables aux salariés travaillant sous statut modulé et salariés bénéficiant d’un contrat à durée déterminée péage*

### **TITRE IV- INDEMNITE DE SURVEILLANCE RESEAU**

Conformément aux dispositions de l’accord d’entreprise n°139, l’indemnité de surveillance réseau est revalorisée des augmentations générales pour les salariés de l’éxecution et maitrise de qualification, soit de **5%**.

L’indemnité de surveillance réseau est donc portée à **17.83 €** bruts à compter du 1er janvier 2023.

### **TITRE V- MODALITES DE MISE EN OEUVRE**

Les parties souhaitent rappeler la pleine application de l’esprit et de la lettre des dispositions de l’accord d’entreprise n°113 sur l’égalité des chances dans l’attribution de ces mesures.

Les parties entendent également reconduire les dispositions mises en place dans le cadre de l’accord d’entreprise n°98 - mesures salariales 2007 du personnel cadre, qui n’auraient pas été évoquées de manière spécifique dans le cadre de l’accord d’entreprise n°113 sur l’égalité des chances, à savoir :

**Article 1 - Mesures d’avancement**

Toutes les propositions d’augmentations individuelles sont transmises par le Directeur hiérarchique à la Direction des Ressources Humaines, dont le Directeur présentera au Comité de Direction les propositions en matière d’augmentations salariales.

Le montant de l’augmentation individuelle octroyée doit être communiqué au salarié concerné dans le cadre d’un entretien dédié avec sa hiérarchie.

**Article 2 - Recours du salarié**

En cas de désaccord entre le salarié et sa hiérarchie sur le montant des augmentations individuelles octroyées, le salarié pourra demander l’examen de son dossier par son N + 2 puis éventuellement par la Direction des Ressources Humaines.

Dans l’hypothèse où le N + 2 est le Directeur Général, l’examen du dossier sera réalisé d’abord par la Direction des Ressources Humaines puis éventuellement par le N + 2

A l’appui de sa demande, le salarié devra présenter les éléments justifiant la présentation de sa réclamation.

Un retour écrit et motivé sera réalisé auprès de chaque demandeur, retour pouvant s’accompagner de mesures correctives le cas échéant.

**Article 3 - Droit d’examen**

Conformément aux dispositions de l’accord d’entreprise n° 130 relatif à la Politique de rémunération, il est rappelé qu’un salarié qui n’aurait pas perçu d’augmentation individuelle au bout de 10 années d’ancienneté dans la même classe pourra demander un examen de sa situation personnelle auprès du responsable hiérarchique et du Responsable RH.

Pour ce faire un état des salariés concernés est transmis en amont de chaque NAO par la DRH aux responsables hiérarchiques.

**Article 4 - Egalité femmes-hommes**

En outre, la Direction s’engage à faire un focus spécifique sur l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes afin que le taux d’augmentations individuelles soit homogène entre les femmes et les hommes à l’intérieur de chaque catégorie-socio professionnelle (ouvrier/employé/maîtrise/cadre).

# TITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

**Article 1 - Durée de l’accord et date d’effet**

La présent accord est conclu pour une durée déterminée du 1er janvier au 31 décembre 2023 et prend effet au 1er janvier 2023.

Ces mesures salariales négociées seront versées sur la paie du mois de janvier 2023.

**Article 2 – Modalités de suivi de l’accord**

Une commission de suivi composée de la Direction et des Organisations Syndicales signataires et représentatives sera réunie au 3ème trimestre au plus tard.

Au cours de cette réunion, un bilan sera présenté sur :

* Le nombre de personne ayant bénéficié ou non d’augmentation individuelle et leur répartition par catégorie socio-professionnelle, par sexe, par direction et par tranche d’augmentation ;
* Le nombre des salariés n’ayant pas percu d’augmentation individuelle depuis plus de dix ans ;
* Le nombre des salariés ayant perçu plusieurs augmentations individuelles sur cinq années ;
* L’application de l’accord d’entreprise n°149 relatif à la Maîtrise d’encadrement.

**Article 3 – Réunions politique salariale 2024**

Les parties conviennent de ce que lors des prochaines réunions relatives à la politique salariale et aux augmentations salariales 2024, une attention particulière sera portée à l’inflation des mois de novembre et décembre 2022.

**Article 4 - Révision**

Conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 du code du travail, peuvent engager une procédure de révision du présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, toute organisation syndicale représentative et signataire ou adhérente du présent accord ;

- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

L’organisation syndicale souhaitant engager une procédure de révision adresse sa demande motivée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la Direction ainsi qu’à l’ensemble des Organisations Syndicales habilitées à négocier l’avenant portant révision du présent accord.

L’ensemble des partenaires sociaux destinataires se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d’envisager l’éventuelle conclusion d’un avenant de révision.

L’éventuel avenant de révision se substitue de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifie.

**Article 5 – Publicité et dépôt de l’accord**

Le présent avenant sera déposé à la diligence de la société ESCOTA sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail, et auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud’hommes de Cannes, selon les modalités prévues par le code du travail.

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Par ailleurs, en application de l’article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord fera l’objet d’une publicité dans la base de données nationale, dans une version rendue anonyme.

Le présent accord fait l’objet d’une diffusion auprès de tous les salariés de la société et de tout nouvel embauché.

Les éventuels avenants au présent accord seront soumis aux mêmes formalités de dépôt et de publicité auprès des salariés.

Fait à Mandelieu, le

Pour la société des Autoroutes

**ESTEREL COTE D'AZUR PROVENCE ALPES**

**Le Directeur Général,**

Pour les Organisations Syndicales,

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **C.F.D.T.** | **C.F.E-C.G.C.** | **C.F.T.C.** |
| **C.G.T.** | **U.N.S.A AUTOROUTES** |  |