

|  |
| --- |
| **ACCORD D'ENTREPRISE N° 2022.6****RELATIF AUX MESURES SALARIALES POUR 2023** |

**-:-:-:-:-:-:-:-:-:-:-:-:-:-:-:-:-**

**ENTRE :**

**APRR, représentée par son Directeur Général,**

**D'UNE PART,**

**ET :**

**Les organisations syndicales représentatives suivantes :**

**- U.N.S.A. Autoroutes**

* **C.F.D.T. représentée par**
* **C.F.E – C.G.C. représentée par**
* **C.G.T. représentée par**
* **SUD représentée par**

**D'AUTRE PART,**

**Préambule**

Le calendrier habituel de la négociation obligatoire sur la rémunération prévoit des réunions en mars de l’année N avec prise en compte de l’inflation au 31/12 de l’année N-1 et une application rétroactive des mesures négociées au 1er janvier de l’année N.

Toutefois, le contexte économique et l’évolution de l’inflation impactant le pouvoir d’achat des salariés ont conduit les partenaires sociaux à anticiper la négociation obligatoire sur les rémunérations 2023 dès l’automne 2022.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail relatifs à la négociation obligatoire en entreprise.

Il fixe les mesures salariales applicables au titre de l’année 2023 et revalorise certains accessoires de rémunération.

L’enveloppe globale d’augmentation des rémunérations 2023 est fixée à **5,6 %**.

Conformément à l’article V de l’accord d’entreprise 2011.2, la part des augmentations collectives pour les salariés relevant du collège employés-ouvriers et maîtrises de qualification est favorisée par rapport à celle des augmentations individuelles.

De manière exceptionnelle, eu égard au contexte inédit ci-dessus évoqué, la même tendance est appliquée sur les rémunérations 2023 des salariés relevant des collèges maîtrises d’encadrement et cadres.

**ARTICLE I - : Augmentations individuelles**

L’enveloppe des **augmentations individuelles**, fixée au **1er janvier 2023**, correspond à :

* **0,5 %** pour les salariés employés, ouvriers et maîtrises de qualification ;
* **1,1 %** pour les salariés maîtrises d’encadrement ;
* **1,35 %** pour les salariés cadres.

ARTICLE II – : Augmentations collectives

II – A : Employés, ouvriers et maîtrises de qualification

Les augmentations collectives, **au titre de 2023**, sont de **5,1 %**, décomposées ainsi :

* **0,35 %** au titre de l’ancienneté, résultant des dispositions de l’article 45 de la convention collective inter-entreprises du 1er juin 1979 ;
* **3,9 %** au titre de l’augmentation de la valeur du point, qui sera portée à **6,9157 €** ;
* **0,85 %** au titre de la revalorisation de l’indice de base.

II – B : Maîtrises d’encadrement

Les augmentations collectives, **au titre de 2023**, sont de **4,5 %**, décomposées ainsi :

* **0,35 %** au titre de l’ancienneté, résultant des dispositions de l’article 45 de la convention collective inter-entreprises du 1er juin 1979 ;
* **3,9 %** au titre de l’augmentation de la valeur du point, qui sera portée à **6,9157** **€** ;
* **0,25 %** au titre de la revalorisation de l’indice de base.

II – C : Cadres

Les augmentations collectives, **au titre de 2023**, sont de **4,25 %**, décomposées ainsi :

* **0,35 %** au titre de l’ancienneté, résultant des dispositions de l’article 45 de la convention collective inter-entreprises du 1er juin 1979 ;
* **3,9 %** au titre de l’augmentation de la valeur du point, qui sera portée à **6,9157 €.**

II – D : Modalités de mise en œuvre

**II – D – 1 : Augmentations individuelles**

Les augmentations individuelles et primes des salariés employés, ouvriers, maîtrises de qualification et maîtrises d’encadrement seront versées sur la paie de février 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Les augmentations individuelles et primes des salariés cadres seront versées sur la paie d’avril 2023, avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

**II – D – 2 : Augmentations collectives**

Au titre de 2023, l’augmentation de la valeur du point est fixée à **3,9 %.** Elle sera mise en œuvre comme suit :

* Une augmentation, par anticipation, qui porte la valeur du point à **6,7559 €** dès le  
  1er novembre 2022 (soit **+ 1,5 %**). Elle sera prise en compte sur la paie de novembre 2022.
* Une augmentation complémentaire qui portera la valeur du point à **6,9157 €** à compter du **1er janvier 2023**. Elle sera prise en compte sur la paie de janvier 2023.

Les autres mesures salariales liées aux augmentations collectives au titre de 2023 prendront effet au **1er janvier 2023** et seront versées sur la paie de janvier 2023 (ancienneté et revalorisation de l’indice de base).

**ARTICLE III – : Revalorisation de l’indemnité de panier**

À compter du **1er janvier 2023**, l’indemnité de panier est revalorisée de **6,3** **% dans les conditions suivantes** :

* Une augmentation, par anticipation, qui porte le montant de l’indemnité de panier à  
  **7,6930 € dès le 1er novembre 2022,** se décomposant en un point d’indice à **6,7559 €** et une part fixe complémentaire de **0,9371 €.**

Elle sera prise en compte sur la paie de décembre 2022 (au titre des accessoires de salaire de novembre 2022).

* Une augmentation complémentaire qui interviendra à compter du **1er janvier 2023**. L’indemnité de panier sera portée à **8,0716 €** se décomposant en un point d’indice à  
  **6,9157 €** et une part fixe complémentaire de **1,1559 €.**

Elle sera prise en compte sur la paie de février 2023 (au titre des accessoires de salaire de janvier 2023).

**ARTICLE IV – : Revalorisation de l’indemnité d’éloignement**

À compter du 1er janvier 2023, l’indemnité d’éloignement est globalement revalorisée de 10 %, dans les conditions suivantes :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Indemnité article 41 de la convention collective (par poste)\* | Part fixe complémentaire  (par poste)\* | **Total** |
| Tranche 1 (de 2 à 5 km) | 1,29 € | 0,62 € | **1,91 €** |
| Tranche 2 (> 5 à 10 km) | 2,45 € | 1,13 € | **3,58 €** |
| Tranche 3 (> 10 à 15 km) | 3,69 € | 1,63 € | **5,32 €** |
| Tranche 4 (> 15 à 20 km) | 4,20 € | 1,93 € | **6,13 €** |
| Tranche 5 (> 20 à 30 km) | 4,63 € | 2,27 € | **6,90 €** |
| Tranche 6 (> 30 km) | 4,63 € | 3,02 € | **7,65 €** |

\*La répartition de l’indemnité d’éloignement globale, entre l’indemnité prévue par l’article 41 de la convention collective et la part fixe complémentaire, tient compte du barème fiscal des indemnités kilométriques publié en février 2022.

Cette répartition sera actualisée, le cas échéant, s‘il y a publication d’un nouveau barème fiscal en février 2023. En tout état de cause, le montant global ci-dessus (colonne « Total ») ne sera pas modifié.

**ARTICLE V – : Clause de réexamen**

Afin de tenir compte de la hausse conjoncturelle de l’inflation, la direction et les organisations syndicales conviennent de se réunir si l’indice des prix à la consommation publié mensuellement par l’INSEE dépasse, au cours d’un mois donné, le seuil de 8.3 %.

Cette analyse sera réalisée chaque mois, jusqu’en mars 2023 (indice des prix à la consommation de février 2023).

Dans l’hypothèse de dépassement du seuil de 8,3%, les parties seront amenées à négocier, à titre exceptionnel, des mesures complémentaires.

**ARTICLE VI – : Dispositions générales**

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Toute organisation non-signataire de l’accord pourra y adhérer conformément aux dispositions de l’article L. 2261-3 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé par avenant conclu entre la direction et au moins une des organisations syndicales signataires ou adhérentes dans les formes prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord sera déposé de manière dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Un exemplaire sera également transmis au greffe du conseil de prud’hommes de Dijon.

Cet accord sera porté à l’affichage général. Il sera disponible sur l’espace Ressources Humaines dans DigidoK et dans la BDESE.

### Fait à Saint-Apollinaire, le 30 novembre 2022

Le Directeur Général

Par délégation

Le Directeur des ressources humaines Groupe

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| CFDT | C.F.E – C.G.C | C.G.T | SUD |
|  |  |  |  |