**Accord d’entreprise   
conclu à l’issue de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée 2023**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

* EGEV, S.A.S. au capital de 300 000 €, immatriculée au RCS du Puy en Velay sous le n° 387.583.776 B, dont le siège social est 475, Rue de Chassende – 43000 LE PUY EN VELAY, représentée aux présentes par son Chef d’Entreprise, agissant ès qualités**,**

**D’une part,**

**ET**

* L’organisation syndicale représentative au sein de la Société, représentée par :
  + Le délégué syndical CGT ;

**D’autre part,**

Conformément aux articles L2242-1 et suivants du Code du Travail, au terme des deux réunions du 25 novembre 2022 et du 20 décembre 2022, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

**ARTICLE 1er – CHAMP D’APPLICATION**

Le Présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société EGEV.

**ARTICLE 2 – SALAIRES EFFECTIFS**

Au terme de la négociation, un accord a été trouvé entre les parties sur les salaires effectifs.

Les parties conviennent qu’en dehors des sommes versées au titre de l’intéressement, l’augmentation globale de la masse salariale est de 6,22%, applicable au 01/01/2023.

Le système de révision de la classification repose sur l’analyse de critères classants tels que la technicité, les connaissances requises, l’autonomie, le management (pour les salariés qui consacrent du temps à l’activité managériale), conformément à notre démarche compétences.

**ARTICLE 3 – DURÉE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

La durée effective du temps de travail sera conforme à notre accord sur les 35H.

Quatre calendriers prévisionnels -joints au présent accord- ont été établis et acceptés par les parties, concernant les programmes prévisionnels 2023-2024 avec les horaires de travail des ouvriers dans le cadre de la modulation du temps de travail.

La journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte. Ce jour ne sera pas travaillé, mais pris sur le décompte des jours de modulation ou de RTT pour les cadres au forfait jour.

Les parties rappellent que le contingent annuel d’heures supplémentaires fixé dans les Travaux Publics est de 145 heures pour les entreprises concernées par un aménagement du temps de travail.

**ARTICLE 4 – INTÉRESSEMENT ET ÉPARGNE SALARIALE**

Les parties rappellent que les salariés de la Société bénéficient des dispositifs d’épargne salariale suivants :

* Un accord d’intéressement collectif a été conclu le 26 juin 2020 pour les années 2020-2021-2022. Les sommes versées au titre de l’intéressement sont immédiatement disponibles sauf si les salariés décident individuellement de les verser sur le PERCOLG ou le PEG.

Dans ce dernier cas, les salariés bénéficient du prix de l’action décoté, de l’abondement de l’entreprise, et d’une exonération d’impôt sur le revenu en contrepartie d’une indisponibilité de 5 ans.

* En outre, en tant que société du groupe VINCI, chaque salarié bénéficie, dès 3 mois d’ancienneté dans le Groupe :
* du Plan d’Epargne du Groupe VINCI (PEG VINCI) ;
* du Plan d’Epargne Retraite Collectif du groupe VINCI (PERCOLG ARCHIMEDE).

-Régime de retraite supplémentaire pour les Cadres :

Un régime de retraite supplémentaire, PER REVERSO, a été mis en place au 1er juillet 2014, partiellement financé par l’employeur. C’est un régime par capitalisation à adhésion obligatoire (les salariés embauchés avant sa mise en place avaient la faculté d’y renoncer, il est obligatoire pour les nouveaux cadres embauchés). Au moment de l’adhésion, 4 salariés ont adhéré à ce dispositif et au 31 décembre 2022 l’effectif adhérent est de 5 salariés.

* Des cotisations obligatoires sont assises sur la rémunération à hauteur de :
  + 1% de la rémunération (0.50% entreprise +0.50% salarié) sur la tranche A
  + 2% de la rémunération (1% entreprise +1% salarié) sur la tranche B
  + 4% de la rémunération (2% entreprise +2% salarié) sur la tranche C
* Des versements libres facultatifs.

Tous les versements sont déductibles de l’impôt sur le revenu imposable dans les limites du plafond prévu par la réglementation

**ARTICLE 5 – ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L’ENTREPRISE**

Au vu des documents transmis par la Direction, il est constaté que l’égalité salariale est difficilement comparable dans la société compte tenu de la minorité féminine.

Actuellement, les postes occupés par ces dernières concernent exclusivement les catégories professionnelles suivantes : ETAM et CADRE. Il n’y pas de personnel féminin parmi le personnel relevant de la catégorie « Ouvrier ».

En effet, l’effectif d’EGEV compte 41 collaborateurs en décembre 2022, dont 5 femmes, ce qui correspond à 12% de l’effectif. La répartition dans l’effectif est la suivante :

* Ouvriers : 0 salariée sur un total de 25 ouvriers ;
* ETAM : 3 salariées sur un total de 11 ETAM ;
* Cadres : 2 salariées sur un total de 5 cadres.

Compte tenu des critères liés aux missions, à l’ancienneté et aux performances individuelles, il n’y a pas lieu de constater un réel écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'entreprise à ce jour. Aucune mesure pour diminuer les écarts n’est en conséquence à prendre dans l’immédiat.

Ce point continuera à être examiné chaque année dans le but d’étudier l’évolution de ces données et éventuellement prendre les dispositions qui s’imposent en temps voulu.

**ARTICLE 6 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord sera déposé par la Société, auprès de la DREETS, sur la plateforme de télé-procédure dédiée (TéléAccords).

Une version rendue anonyme du présent accord, ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, sera également déposé par la société auprès de la DREETS, en même temps que l’accord.

Un exemplaire original sera déposé au greffe du Conseil de Prud’Hommes du Puy-en-Velay.

Un exemplaire original est remis ce jour au délégué syndical signataire.

Fait à Le Puy en Velay,

Le 20 décembre 2022

Pour la CGT,Pour la Société,