

## ACCORD D'ENTREPRISE N°1/2022 RELATIF AUX MESURES SALARIALES 2023

---

### ENTRE :

- **La SOCIETE DES AUTOROUTES PARIS NORMANDIE (S.A.P.N.)**  
Dont le siège social est situé 30, boulevard Galliéni – 92130 ISSY-LES-MOULINEAUX, N° SIRET 632 054 029 00319,  
représentée par Madame Aurélie DEBAUGE en qualité de Directrice des Ressources Humaines

DocuSigned by:  
*Auréli DEBAUGE*  
027C0E2579644B9...

D'UNE PART,

ET

### LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES SOUSSIGNEES :

- **C.F.D.T.**  
Représentée par Madame Audrey BOUVIER dûment mandatée
- **F.O.**  
Représentée par Monsieur Frédéric LEROUX dûment mandaté
- **C.G.T.**  
Représentée par Monsieur Yann LAVISSE dûment mandaté

DocuSigned by:  
*Audrey BOUVIER*  
E7B7D0E3F22C4DA...

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :



## **PREAMBULE**

Conformément aux dispositions relatives à la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur la rémunération, prévues aux article L. 2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation a été engagée avec les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise afin de déterminer les mesures prises au titre des revalorisations salariales pour l'année 2023.

Il est rappelé que dans le contexte inflationniste actuel, le Groupe Sanef a décidé, après la prime exceptionnelle de 150 euros bruts pour les trajets domicile-travail versée au mois d'avril et la revalorisation des barèmes des primes d'éloignement de 5% en date du 1<sup>er</sup> octobre 2022, de procéder à titre exceptionnel à une revalorisation des salaires de l'ensemble des collaborateurs actifs. Ainsi au 1<sup>er</sup> octobre 2022, la valeur des points d'indice a été augmentée de 3% ainsi que la rémunération fixe annuelle des collaborateurs dont la rémunération est dite « forfaitaire ». Cette revalorisation a constitué le socle des échanges lors de ces NAO avec les partenaires sociaux.

Le présent accord est ainsi conclu à l'issue de deux réunions qui se sont tenues les 29 novembre 2022 et 13 décembre 2022.

## **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société Sapn présents à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023, sauf en ce qui concerne l'attribution de la prime de partage de la valeur et sous réserve du respect des conditions d'éligibilité de certaines dispositions détaillées ci-après.

## **ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES**

En plus des augmentations collectives qui ont eu lieu au 1<sup>er</sup> octobre 2022, le budget moyen global consacré à ces NAO représente **3,20%** des salaires de base et se répartit comme suit :

### a) Salariés ayant une rémunération indiciaire

L'enveloppe globale moyenne est de **3,66%** des salaires de base pour le personnel de la Société n'ayant pas une rémunération contractuelle forfaitaire, dont :

- **1,50%** au titre de l'augmentation de la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2023 portant la valeur du point à 7,1295 € ;
- **0,35%** d'avancement au titre de l'ancienneté, qui sera effectif en janvier 2023 (article 45-1 de la Convention collective inter-entreprises du 1<sup>er</sup> juin 1979) ;
- **0,37%** au titre de la valorisation de la performance (article 45-2 de la Convention collective inter-entreprises du 1<sup>er</sup> juin 1979) et du déroulement de carrière (« quotas par échelons » de l'article 45-3 de la Convention collective inter-entreprises du 1<sup>er</sup> juin 1979 et autres mesures catégorielles), qui seront effectifs en mars 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- **0,10%** au titre de mesures individuelles supplémentaires, qui seront effectives en mars 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ; à ce titre, il est pris l'engagement d'attribuer uniquement des points supplémentaires aux bénéficiaires.
- **1,34%** pour l'attribution d'une prime de partage de la valeur conformément aux dispositions de l'article 2-c) ci-dessous.

Les parties décident expressément que l'indemnité de panier ne sera pas revalorisée, permettant ainsi de privilégier une augmentation plus conséquente de la valeur du point.



b) Salariés ayant une rémunération forfaitaire

L'enveloppe globale moyenne est de 2,38% des salaires de base pour les salariés maîtrises et cadres bénéficiant d'une rémunération forfaitaire, dont :

- **1,50%** au titre des mesures individuelles, qui seront effectives en mars 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- **0,88%** pour l'attribution d'une prime de partage de la valeur conformément aux dispositions de l'article 2-c) ci-dessous.

c) Attribution d'une prime de partage de la valeur

Conformément à la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, une prime de partage de la valeur est attribuée selon les modalités définies ci-après.

Cette prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune prime ni aucun élément de rémunération versé par l'entreprise ou qui devient obligatoire en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage.

➤ *Bénéficiaires :*

La prime de partage de la valeur est attribuée aux salariés actifs titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime, soit à la date de mise en paiement des salaires du mois de janvier 2023.

➤ *Montant de la prime :*

Le montant de la prime est **500 €** par bénéficiaire.

Le traitement fiscal et social de cette prime sera celui prévu dans la loi citée précédemment.

➤ *Versement de la prime :*

La prime sera versée sur la paie du mois de janvier 2023.

### **ARTICLE 3 – PARITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

La Société s'engage à examiner la situation salariale sous l'aspect parité entre les femmes et les hommes afin que les mesures décrites dans le présent accord soient appliquées de manière équitable.

En outre, conformément à l'article 4 de l'Accord collectif relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe Sanef, une enveloppe spécifique de rattrapage des rémunérations (indiciaires et forfaitaires) de 5% du montant de l'enveloppe globale du présent accord est attribuée.

Les mesures de cet article seront effectives au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Au titre de l'année 2023, il est donc attribué une enveloppe de **0,16%** qui sera distribuée selon les approches suivantes :

a) 1<sup>ère</sup> approche

Dans un premier temps, les critères d'éligibilité seront les suivants :

1/ Création de groupes de référence, d'au moins 3 personnes de sexes différents, selon :

- Les classifications ;



- Les tranches d'âges par paliers de 5 ans à compter de 20 ans ;
- Les tranches d'ancienneté par paliers de 5 ans ;
- Les emplois-repères pour le personnel non-cadre.

#### 2/ Comparaison salariale :

Une comparaison est réalisée entre le salaire fixe du salarié et le salaire fixe moyen de son groupe de référence. Si un écart est constaté d'au moins 5 %, un examen de la situation du salarié sera effectué.

#### 3/ Les mesures de rattrapage dans le respect de l'enveloppe :

Après identification des collaborateurs et après étude de ces cas individuels, les choix se porteront sur les collaborateurs ayant les plus bas salaires et dont les écarts de rémunération sont les plus importants.

#### b) 2<sup>ème</sup> approche

Dans un second temps, si l'enveloppe n'a pas été utilisée dans sa totalité selon les critères de la 1<sup>ère</sup> approche, il sera apporté une attention particulière aux salariés qui ont un emploi dit « genré » (à titre d'exemples : OAQ, conseillères clientèle, gestionnaires administratives, etc.) et ayant les plus bas salaires, à savoir proche des minimas sociaux.

### **ARTICLE 4 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD - ADHESION**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et est conclu pour une durée déterminée correspondant à l'année civile 2023 exclusivement.

La Direction reste ouverte à de nouveaux échanges au cours de l'année 2023 selon le contexte inflationniste qui surviendrait.

Toute organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise et non-signataire du présent accord pourra y adhérer, conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **ARTICLE 5 – NOTIFICATION, DEPÔT ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et sera déposé par la Direction conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à OISSEL,  
Le 15 décembre 2022