**Accord portant sur la**

**NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**Dans la société EES Bourgogne Champagne au titre de l’année 2022**

**Entre :**

La société EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES – BOURGOGNE CHAMPAGNE Société par Actions Simplifiées au capital de 2 045 717 Euros, inscrite au RCS de DIJON sous le numéro 388 773 772, dont le siège social est situé 4, rue Lavoisier – 21600 LONGVIC représentée par, Directeur Régional

ayant tout pouvoir à cet effet,

d’une part,

## Et

Les organisations syndicales représentatives et signataires au sein de la société, représentées par :

* La déléguée syndicale FO,
* Le délégué syndical CFDT,

d’autre part.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue au 1° de l’article L. 2242-13 ainsi qu’aux articles L. 2242-15 et suivants du Code du travail tels qu’issus de l’[ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=24B53FD2B4976E540F485AABBEC8E2A5.tplgfr37s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607311&idArticle=LEGIARTI000035608867&dateTexte=20170924).

Des réunions de négociation se sont tenues les 28 janvier 2022, 9 février 2022 et 1er mars 2022au cours desquelles des documents ont été remis par la Direction et des échanges ont eu lieu entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives sur la base des revendications présentées par les Organisations Syndicales. A l’issue de ces réunions, il est établit le présent accord qui fera l’objet des dépôts légaux dans les conditions prévues aux articles D 2231-1 et suivants du Code du Travail.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit entre les parties.

**ARTICLE 1 : ENVELOPPE D’AUGMENTATION**

Les parties s’entendent pour qu’en moyenne sur la filiale Bourgogne Champagne, à compter du 1er avril 2022, une augmentation de 3,6 % de la masse salariale soit accordée au titre de l’année 2022.

Elle inclut les promotions, les éventuels rattrapages salariaux, et les mesures particulières éventuelles (égalité femmes-hommes…) auxquelles les signataires restent attentifs.

Il est rappelé que le bénéfice de l’indemnité d’inflation et/ou de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat sur la paie de janvier 2022 ne peut avoir pour effet de priver le salarié bénéficiaire de tout ou partie des dispositions du présent accord.

**ARTICLE 2 : AUGMENTATION MINIMALE INDIVIDUELLE**

En cas d’augmentation individuelle, la décision qui serait prise ne pourra conduire à une augmentation inférieure à 30 € bruts mensuels.

Dans l’hypothèse d’une augmentation individuelle concomitante avec une revalorisation consécutive à la hausse du minimum conventionnel applicable au salarié, la part de l’augmentation individuelle au mérite ne pourra être inférieure à 15 € bruts mensuels, sans que la somme des deux ne soit inférieure à 30 € bruts mensuels.

Il est rappelé que tout collaborateur doit être informé de la décision d’augmentation ou de non augmentation qui le concerne. Cette information doit faire l’objet d’une explication, préalable à la remise du bulletin de paie d’avril.

En cas de décision de non augmentation au mérite, le collaborateur concerné (hors collaborateurs embauchés dans l’année qui précède la campagne, départ imminent ou équivalent) sera obligatoirement reçu à l’initiative de sa hiérarchie en entretien pendant son temps de travail avant la remise du bulletin de paie d’avril.

Un suivi sera réalisé.

**ARTICLE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX MINIMA**

De plus, les parties rappellent que les revalorisations liées au SMIC ou aux minima conventionnels en 2022 seront mises en œuvre au moment de leur entrée en vigueur conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

A titre exceptionnel, pour 2022, les revalorisations conventionnelles n’entrent pas dans l’enveloppe définie à l’article 1.

**ARTICLE 4 : COMPENSATION SALARIALE EN CAS DE CHANGEMENT DE CSP**

Les parties rappellent que dans l’hypothèse où un accroissement des cotisations sociales consécutif à un changement de CSP entraînerait une baisse de la rémunération nette, une compensation salariale sera effectuée. L’impact financier correspondant n’est pas pris en compte dans l’enveloppe définie à l’article 1.

**ARTICLE 5 : PRIMES EXCEPTIONNELLES**

Aux augmentations salariales individuelles peuvent s’ajouter des primes exceptionnelles, ponctuellement et à la discrétion de la hiérarchie, par exemple lorsque les résultats individuels obtenus sont remarquables et dépassent les attentes.

Les parties rappellent que l’attribution de primes exceptionnelles concernent aussi les fonctions dites « support ». Elles veulent tenir compte de l’implication croissante de ses collaboratrices et collaborateurs aux évolutions et à l’amélioration continue des process administratifs et de gestion, et à leur implication réussie dans la transformation digitale et le déploiement des outils numériques de la Branche et du Groupe, en particulier dans les familles d’emploi Achats, Ressources Humaines et Comptabilité (liste non exhaustive).

En cas d’attribution de prime exceptionnelle, celle-ci sera au moins égale à 150 € bruts.

**ARTICLE 6 : SUIVI DES EVOLUTIONS SALARIALES ET PROFESSIONNELLES**

Les parties conviennent que la situation des salariés n’ayant bénéficié d’aucune mesure d’augmentation salariale au mérite (c’est-à-dire hors mise à niveau des minima) ou de promotion professionnelle depuis 6 ans doivent faire l’objet d’un suivi particulier afin d’en analyser au cas par cas les raisons et le cas échéant d’identifier des actions correctives.

Une analyse quantitative de ce suivi sera menée avec les représentants du personnel à l’occasion des NAO locales.

Les salariés n’ayant pas bénéficié d’augmentations salariales au mérite (c’est-à-dire sans tenir compte des minima) ces 3 dernières années seront obligatoirement reçus en entretien individuel à l’initiative de leur hiérarchie, pendant leur temps de travail, pour en obtenir les explications et le cas échéant identifier des actions correctives.

Dans ce cadre, les ouvriers n’ayant pas été augmentés depuis 3 ans bénéficieront de la mesure talon prévu à l’article 3 ci-dessus.

**ARTICLE 7: INDEMNITE DE REPAS DITE « PRIME PANIER »**

Les parties conviennent de revaloriser l’indemnité de repas dite « prime panier » et de la porter à 12,60 € bruts par jour à compter du 1er avril 2022 pour les agences de la Filiale Bourgogne Champagne, soit une augmentation de 3,28%.

**ARTICLE 8 : TICKET RESTAURANT**

Le ticket restaurant est revalorisée à 10€ avec une participation de l’entreprise à hauteur de 60%, soit une augmentation de 5,26% à compter de mai 2022.

**ARTICLE 9 : PRIME D’ASTREINTE**

Les parties conviennent de revaloriser la prime d’astreinte et de la porter à 27€ bruts par jour, majoré à 100% par jour férié, à compter du 1er avril 2022, soit une revalorisation de 5,88%.

**ARTICLE 10 : MÉDAILLES DU TRAVAIL**

L'article 2 de l'accord relatif à la gratification versée lors de l'attribution de la médaille d'honneur du travail signé le 07 mai 2014 prévoit, que le montant de la gratification *"sera réexaminé chaque année lors de la Négociation Annuelle Obligatoire".*

Aussi, il est convenu que le montant de cette gratification est porté à 37 € par année de présence, à compter du 1er avril 2022, soit une revalorisation de 4,23 %.

**ARTICLE 11 : INDEMNITES DE PETITS DEPLACEMENTS**

L’indemnité de trajet des déplacements dits « Hors zone » est réévaluée de 19,20€ à 20€, soit une revalorisation de 4,17%.

**ARTICLE 12 : ABSENCE AUTORISÉE REMUNERÉE AU TITRE DE LA RENTRÉE SCOLAIRE**

Les parties conviennent de la reconduction en 2022 d’une absence autorisée rémunérée de 2 heures par an, pouvant être fractionnée, à l’occasion de la rentrée scolaire, pour les salariés accompagnant un ou plusieurs enfant(s) à charge, scolarisé(s) jusqu’à la classe de 6ème incluse, sous la réserve expresse que l’organisation du chantier ou du service n’en soit pas perturbée.

Pour une bonne organisation, les salariés intéressés sont invités à faire connaître leur demande le plus en amont possible.

**ARTICLE 13 : JOURNÉE DE SOLIDARITÉ**

Les éventuels jours RTT sont, dans la mesure du possible, positionnés au moment des ponts identifiés sur l’année 2022.

Il en est de même pour la journée de solidarité.

Pour les salariés à temps partiel sans RTT, et les alternants dont l’horaire de travail hebdomadaire est inférieur ou égal à 35 heures, la journée de solidarité n’entraînera pas de déduction d’un jour de congé payé et leur salaire sera maintenu.

**ARTICLE 14 : BUDGET DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DU CSE**

Les parties décident de faire évoluer le budget des activités sociales et culturelles du CSE de à 0,86% de la masse salariale brute à 0,88% à partir des versements de l’année 2022.

**ARTICLE 15 : DURÉE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les parties constatent qu’un accord relatif à l’aménagement du temps de travail a été conclu en date du 29 mai 2012 et est applicable au sein de l’ensemble des agences de l’entreprise depuis le 1er septembre 2012.

**ARTICLE 16 : PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

Les parties constatent que les dispositifs d’épargne salariale en vigueur (accords de participation, accords d’intéressement, Plan d’Epargne Groupe, PERECO), relèvent d’une politique définie et mise en œuvre au sein du Groupe Eiffage.

Ainsi, un accord d’intéressement a été mis en place dans la société.

De même, EES-BC a adhéré au Plan d’Epargne Groupe pour permettre à ses salariés de bénéficier des différents vecteurs d’épargne proposés dans ce cadre.

Le Groupe Eiffage renouvellera en 2022 une augmentation de capital réservée à ses salariés, offrant ainsi des conditions privilégiées d’accès au capital social.

**ARTICLE 17 : PLAN DE MOBILITE**

Dans le cadre de la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019, les parties rappellent qu’elles souhaitent soutenir la politique du Groupe en matière de réduction de l’empreinte carbone en limitant les déplacements et en favorisant les moins polluants et les plus économiques, dans le cadre d’un plan de développement urbain constitué des mesures de mobilités alternatives. Cette ambition a motivé la conclusion de l’accord sur le développement de la qualité de vie au travail du 2 mai 2019, et en particulier ses dispositions 4.1 à 4.5.

Egalement, les parties signataires conviennent de les renforcer.

Ainsi, pour encourager les salariés à opter pour le vélo pour effectuer le trajet séparant leur domicile de leur lieu de travail habituel, l’indemnité forfaitaire instaurée par l’accord UES sur le développement de la qualité de vie au travail, d’un montant réparti sur onze mois, est majorée de 100% sur les versements mensuels intervenant entre le 1er juillet et le 30 juin 2023. Le bénéfice de ce forfait mobilité est étendu aux trottinettes à assistance électrique, sans la majoration qui reste attachée à l’usage du vélo.

De même, les parties encouragent vivement le covoiturage entre les collaborateurs.

A cette fin, si les conditions sanitaires le permettent, l’application de covoiturage déjà testée en 2020 sera relancée sur les grandes agglomérations regroupant plusieurs sites de l’UES : Paris-Ile de France, Lyon, Lille-Verquin et Toulouse. Dans ce cadre, une communication adaptée sera réalisée afin de faire connaître l’outil aux collaborateurs concernés, par différents supports de communication et des événements ponctuels.

Elle sera également ouverte et proposée au personnel de chantier, aux stagiaires et aux contrats en alternance.

De plus, sans préjudice des règles légales et conventionnelles d’indemnisation des trajets et des transports qui s’appliquent, les stagiaires bénéficieront pour leurs éventuels déplacements professionnels de mission d’une indemnisation kilométrique en cas d’utilisation de leur véhicule personnel, et de l’assurance mission de l’entreprise.

Une grande partie des salariés de EES-BC sont assujettis à une obligation de mobilité inhérente à leurs fonctions, qui fait l’objet d’une indemnisation spécifique au titre des « grands déplacements ». Afin de tenir compte de la hausse des prix, les parties conviennent que l’indemnité de forfaitaire journalière est revalorisée à 100€ et à 37€ pour le jour du retour.

Enfin, à titre expérimental la prime de mobilité prévue par la Charte Mobilité sera majorée d’un mois de salaire brut en cas de concrétisation d’un projet de mobilité interne pour les ouvriers et les ETAM de production des entités ayant eu recours à l’activité partielle (pour un autre motif que les dérogations Covid-19), et ce, pour toute mobilité géographique effective jusqu’au 31 mars 2023. De plus, la Direction s’engage à communiquer largement sur la Charte Mobilité.

**ARTICLE 18 : DURÉE DE L'ACCORD – PUBLICITÉ**

Le présent accord, conclu à durée déterminée pour une durée d’un an à compter de sa signature (sauf pour ses dispositions à durée indéterminée), prendra effet à la date de son dépôt.

Conformément aux articles D 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord fera l’objet d’un dépôt par le représentant légal de l’entreprise auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent ainsi que sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Fait à LONGVIC, le 1er mars 2022,

POUR EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES BOURGOGNE CHAMPAGNE

POUR FO

POUR LA CFDT