**ACCORD**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

La Société EDF ENR PWT, dont le siège est à La Défense - 100 esplanade du Général de Gaulle, Cœur Défense – Tour B92932 – PARIS LA DEFENSE C, code postal 92932, représentée par xx,

**D’une part,**

L’Organisation Syndicale Confédération Française de L’Encadrement - Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC), représentée par xx

L’Organisation Syndicale Confédération Générale du Travail (CGT), représentée par xx

L’Organisation Syndicale Force Ouvrière (FO), représentée par xx

**D’autre part.**

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction de l'entreprise EDF ENR PWT a invité, le 25 octobre 2022, les trois organisations syndicales représentatives à négocier sur les thèmes obligatoires.

Au cours de la première réunion qui s'est tenue le 17 novembre 2022, la Direction a présenté, conformément à la règlementation en vigueur, des informations notamment sur la situation économique générale ainsi qu’un bilan complet des mesures mises en place à la suite de la signature de l’accord NAO 2022, notamment en termes d'emploi, d'égalité entre les hommes et les femmes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail, de handicap au sein de l’entreprise.

La négociation s'est poursuivie tout au long de 2 réunions : les 15 et 21 décembre 2022, au cours desquelles ont été évoqués le contexte économique national en lien avec l’inflation et le positionnement de l’entreprise en matière d’augmentations salariales des 5 dernières années.

Considérant l'environnement économique et social actuel ainsi que le contexte de marché dans lequel s'inscrit EDF ENR PWT,

Considérant que cet accord peut être considéré comme étant historique par les dispositions qu’il contient,

Considérant les échanges intervenus avec les Organisations Syndicales,

Il est convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société EDF ENR PWT. Le champ d'application des différentes mesures qu'il prévoit est précisé dans les articles concernés. L'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord ne saurait remettre en cause les accords collectifs qui seraient en vigueur dans l’entreprise sauf précisions dans les articles concernés.

**ARTICLE 2 - Budget d'augmentation et date d'effet**

L’évolution des rémunérations sera de 6% (de la masse salariale de référence au 31 décembre 2022) dans les conditions suivantes, hors évolution de l’ancienneté et des minimas conventionnels.

Cette enveloppe se décompose de la façon suivante pour les salariés des 3 collèges :

* 3,5% d’augmentation collective
* 2,5% d’augmentation individuelle permettant de rétribuer notamment la performance, l’implication et le professionnalisme au travail

Une enveloppe supplémentaire de 0,5% d’augmentation collective sera attribuée pour les salariés dont le salaire annuel de base (temps plein ou proraté[[1]](#footnote-1) selon la situation contractuelle du salarié), 13ème mois inclus au 31 décembre 2022, est égal ou inférieur à 40 000€ bruts.

Sont concernés par ces mesures tous les salariés liés avec l’entreprise par un CDI ou par un CDD (hors alternants, dont le salaire est revalorisé par ailleurs en fonction du SMIC ou du Salaire Minimum Conventionnel selon la situation, et salariés en suspension du contrat pour un motif autre que médical, en lien avec un évènement familial ou avec la parentalité).

Ces augmentations prennent effet au 1er janvier 2023.

**ARTICLE 3 – Principes de politique de rémunération en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

La Direction d’EDF ENR PWT et les organisations syndicales signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. A situations de travail équivalentes, toute forme de différence de traitement en matière de rémunération qui ne serait pas justifiée par des raisons objectives est à proscrire.

Un suivi est par ailleurs réalisé dans le cadre de l'index égalité professionnelle, dont les résultats sont notamment présentés annuellement au CSE.

**Article 3.1- Augmentation individuelle et congé maternité ou d'adoption**

La situation des salariés en congé maternité ou d'adoption (homme ou femme) au moment de l'application des mesures d'augmentation salariale ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée pour l'application de ces mesures, sera examinée de manière attentive selon les critères applicables à l'ensemble des salariés.

EDF ENR PWT s'assurera notamment qu'ils ne sont pas pénalisés du fait de ce congé, tant dans le rythme que dans le montant de leur évolution salariale.

En tout état de cause, les salariés concernés par un congé maternité ou d'adoption bénéficient, à la même échéance que les autres salariés, d'une augmentation individuelle au moins égale :

* À la moyenne des augmentations individuelles correspondant, au sein d’EDF ENR PWT, à sa catégorie professionnelle (niveau, coefficient, échelon, position)[[2]](#footnote-2),
* ou, si cela est plus favorable, à la moyenne des augmentations individuelles dont le salarié a bénéficié au cours des trois années précédant l'année de la prise du congé maternité/ adoption.

Un processus spécifique de contrôle sera mis en place par la DRH d’EDF ENR PWT pour s'assurer du respect de ces dispositions.

**Article 3.2- Prime d’assiduité et congé de paternité**

Afin d'inciter les pères à prendre leur congé de paternité, la prime d’assiduité sera maintenue pendant toute la durée du congé de paternité.

**Article 3.3- Augmentation individuelle et congé parental à temps complet**

La situation des salariés ayant bénéficié d'un congé parental à temps complet fait l'objet d’une attention particulière. Ainsi lors de son entretien de retour de congé parental le salarié bénéficie d'un point spécifique sur sa situation salariale en lien avec la politique de rémunération mise en œuvre pendant son absence.

Par ailleurs la situation des salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'au moins un an sera étudié pour éviter tout retard qui pourrait nuire à leur évolution professionnelle future.

Cet examen sera effectué par le manager dont le salarié aura intégré le service dans une période de trois à six mois suivant la fin du congé parental. Il tiendra compte du poste occuper de la performance et de l'engagement du collaborateur en considérant également la situation des salariés occupant des postes similaires. Les décisions intervenant dans ce cadre seront confirmées par écrit.

Le salaire de base du salarié au retour de son congé parental à temps plein est automatiquement réajusté du montant des augmentations générales attribué durant son congé.

**Article 3.4 - Rémunération et performance des cadres bénéficiant d'une part variable.**

Le congé de maternité ou d'adoption intervenant au cours d'un exercice est sans impact sur la part variable dont bénéficie le cas échéant le salarié concerné. Il appartient aux managers de prendre en compte la durée du congé maternité ou d'adoption pour adapter les objectifs associés au versement de cette part variable en tenant compte de la durée de présence effective au cours de la période de référence. Lors de l'entretien de retour de congé le responsable hiérarchique redéfinis les objectifs servant au calcul de la part variable.

**ARTICLE 4 – Revalorisations intervenant au cours de l’année**

Une revalorisation automatique sera effectuée au cours de l’année 2023 dès connaissance de la revalorisation éventuelle :

* de la prime d'ancienneté pour les salariés des collèges 1 et 2 ;
* la revalorisation des minima sociaux pour les salariés des 3 collèges.

**ARTICLE 5 – Versement d’une Prime de Partage de la Valeur (PPV)**

A l’instar de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) qui a été versée sur la paie d’octobre 2022, les signataires décident de reconduire le dispositif dans les mêmes conditions définies dans la décision unilatérale en date du 6 octobre 2022.

Ainsi, tous les salariés d’EDF ENR PWT liés par un contrat de travail à la date de signature de la présente décision, à savoir les salariés en CDI, en CDD et les alternants[[3]](#footnote-3) bénéficieront sur paie du mois de janvier 2023 d’une prime qui s’élève à 1,5% du salaire de base reconstitué temps plein (13ème mois inclus) sans pouvoir être inférieure à 600€ nets[[4]](#footnote-4).

**ARTICLE 6 – Revalorisation du ticket restaurant et des paniers**

A compter du 1er janvier 2023, la valeur faciale du ticket restaurant est augmentée et passe de 8,90€ à 10€. La prise en charge de l’employeur passe donc de 5,34€ à 6€. Il s’agit des tickets restaurant acquis à partir du 1er janvier 2023 et qui seront donc pris en compte sur la paie de février 2023. La répartition de la prise en charge reste la même à savoir 60% à la charge de l’employeur et 40% à la charge du salarié.

A compter du 1er janvier 2023, le panier de jour passe de 5,34€ à 6€.

Le panier de nuit, aujourd’hui à 6,69€, suit la revalorisation prévue par la Convention collective de la Métallurgie.

**ARTICLE 7 – Epargne salariale et retraite**

Un avenant n°3 à l'accord d'intéressement pour la période triennale 2021-2023 sera négocié pour une entrée en vigueur au plus tard au 30 juin 2023.

**ARTICLE 6 – Organisation du temps de travail**

Conformément à l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail du 24 juillet 2014 et son avenant du 18 juillet 2019, les dates de fermetures annuelles et les jours de RTT imposés ont été soumis à l’avis du Comité Social et économique le 17 novembre 2022. Les dates qui ont été arrêtées pour l’année 2023 figurent dans la note de service 22-04 qui a été diffusée à tous les salariés de l’entreprise le 22 novembre 2022.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent maintenir pour une année supplémentaire deux mesures qui ont été mises en place à l’occasion de la signature de l’accord NAO de 2020.

**Article 6.1 – Jours pour passation de consignes**

Ces jours sont attribués aux techniciens de maintenance des équipes postées (2\*8, équipes de suppléances et équipes de nuits) pour passation des consignes.

En effet, l'entreprise souhaite favoriser la passation des consignes entre techniciens de maintenance d'équipes postées. Ainsi, pour compenser ce temps de travail passé aux échanges d'informations avec leurs homologues des équipes précédentes et suivantes, les techniciens de maintenance des équipes postées pourront se voir attribuer 2 jours de RTT supplémentaires au titre de l’année 2023. L’attribution de ces 2 jours de RTT sera soumise à validation managériale. Les managers seront interrogés par le service RH sur la bonne application de cette mesure.

Afin de permettre une attribution objective de ces jours par le manager, seront mis en place deux outils :

* un bilan quantitatif des heures d’arrivée et de départ extrait ADP effectué par le service RH à la fin de l’année ;
* un outil qualitatif[[5]](#footnote-5) à mettre en place dans les équipes de production permettant aux techniciens de maintenance de passer efficacement les consignes.

Un avenant à l’accord Organisation du temps de travail sera signé pour pérenniser cette mesure.

**Article 6.2 - Jours attribués aux formateurs**

Il est de la responsabilité de chaque salarié de former un nouvel arrivant au poste de travail pour lequel il est lui-même habilité. Ce temps de formation peut être conséquent selon la provenance du nouvel arrivant ou de la technicité de l'emploi. Lors d'un PV de CE en date du 4 septembre 2018 l'entreprise a octroyé des journées de congés supplémentaires afin de compenser l'investissement des formateurs pendant le projet de transformation. L'entreprise souhaite poursuivre cette mesure et accorde 1 jour de CET par mois entier de formation dans la limite de 5 jours/an pour chaque formateur missionné par le RUAP et ayant réalisé la formation « formateur ». La formation du nouvel arrivant doit être encadré selon le dispositif en vigueur (réalisation des questionnaires, tests, habilitations...). Les jours seront attribués soit à la fin de la formation si celle-ci dure moins de 5 mois, soit au bout de 5 mois de formation si celle-ci est plus longue.

**Article 6.3 – Forfait jour des cadres**

Les parties signataires conviennent de passer le forfait jour des cadres à 214 jours contre 215 jours aujourd’hui. Un avenant à l’Accord sur l’organisation du temps de travail sera signé spécifiquement sur ce point.

**ARTICLE 7 – Lutte contre les agissements sexistes et sexuels**

Les signataires font de la lutte contre les agissements sexistes et sexuels un sujet prioritaire dans l’entreprise. Afin de sensibiliser chaque salarié et manager à ce sujet dans le but de pouvoir agir aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée, une formation/sensibilisation sera organisée au cours de l’année 2023. La présence de chaque collaborateur sera obligatoire.

**ARTICLE 8 – Emploi des salariés en situation de handicap**

EDF ENR PWT renouvelle son engagement en faveur de l’insertion et de l’accompagnement des salariés en situation de handicap. Au 1er décembre 2022, EDF ENR PWT comptait 12 salariés en situation de handicap et fait appel à des entreprises du secteur protégé et adapté (EA et ESAT) qui emploient des salariés en situation de handicap, notamment pour l’entretien des espaces verts. Des actions ont donc été mises en œuvre tout au long de l’année 2022 qui ont permis à l'entreprise de remplir son obligation d'emploi de 6%. Ces actions seront poursuivies en 2023.

L’entreprise va se trouver confronter peu à peu à la baisse de ce taux d’emploi dû notamment aux différents départs de l’entreprise et du faible taux de recrutement.

Ainsi, les signataires conviennent de mettre en place une mesure incitative pour les salariés qui entreprendraient des démarches de renouvellement ou de reconnaissance initiale de la qualité de travailleur handicapé.

La démarche de reconnaissance s’effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Confrontés à des difficultés de santé qui peuvent entraîner des répercussions dans leur quotidien professionnel, certains salariés ignorent qu’ils peuvent faire reconnaître leur handicap. Aussi, pour accompagner les salariés qui souhaiteraient faire reconnaître leur handicap auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapés (MDPH) :

* Une autorisation d’absence rémunérée d’1 jour sur justificatif sera attribuée au salarié pour prendre en compte la contrainte que les démarches de première demande ou de renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) peuvent engendrer. Cette autorisation d’absence permet de répondre aux convocations administratives ou de réaliser les démarches médicales nécessaires à l’obtention ou à ce renouvellement (notamment démarches auprès de la MDPH et de sa Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapés (CDAPH)). Cette absence peut être fractionnée par demi-journée.
* Par ailleurs, pour toute première déclaration de RQTH, EDF ENR PWT s’engage à verser à une association régulièrement déclarée depuis au moins 5 ans choisie par le salarié, la somme de 100€.

**ARTICLE 9 – Accueil des alternants**

L'entreprise maintient son engagement pour accueillir des jeunes en contrat en alternance. A la date de signature du présent accord, 10 alternants sont accueillis au sein de l’entreprise.

A l’issue de leur alternance, les alternants recommandés par leur tuteur d’EDF ENR PWT sont intégrés dans le vivier du Groupe EDF à disposition de tous les recruteurs internes pour favoriser une éventuelle embauche au sein du Groupe.

**ARTICLE 10 – Télétravail**

Un accord collectif à durée indéterminée a été signé à l’unanimité le 30 septembre 2022 permettant aux salariés dont le métier le permet de pouvoir faire 1 journée de télétravail par semaine et de bénéficier de 2 jours « volants » de télétravail par mois.[[6]](#footnote-6)

**ARTICLE 11 – Aide aux aidants familiaux**

Soucieux d’accompagner les salariés dans les difficultés qu’ils peuvent rencontrer dans leur vie personnelle, les signataires souhaitent mettre en place le don de jours entre collègues de travail permettant ainsi de faire jouer la solidarité.

Ce don de jours a pour but de permettre à un salarié de céder ses droits à repos à un autre salarié selon certaines conditions.

Les situations pouvant donner lieu à don de jours sont notamment :

* Avoir à charge un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité
* En cas de décès d’un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans
* Lorsque le salarié est proche aidant d’un proche en perte d’autonomie ou présentant un handicap.

Le nombre de jours pouvant faire l’objet d’un don n’est pas plafonné (hors conditions déjà prévues dans la loi).

Les modalités de mise en place de ce don de jour seront précisées dans une note de service.

**ARTICLE 12 – Accompagnement des séniors dans le cadre du départ à la retraite**

Une formation de préparation à la retraite sera proposée aux salariés dans l’année de leur départ à la retraite. Cette formation dispensée par Malakoff Humanis leur permettre de préparer dans les meilleurs conditions la transition vers le nouveau statut de retraité.

**Article 13 – Mobilité durable**

En matière de mobilité durable, EDF ENR PWT applique les dispositions du Groupe EDF et particulièrement celles prévues dans l’accord du 12 novembre 2019 qui a été prorogé par avenant en 2022.

**ARTICLE 14 – Clause de revoyure**

Il est convenu entre les signataires une clause de revoyure en juillet 2023 dans l’éventualité où l’inflation des prix à la consommation prévisionnelle en 2023 dépassait 4,2%.

**ARTICLE 15 - Entrée en vigueur de l'accord et durée**

Cet accord est conclu pour une durée déterminée ; il entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt à la DIRECCTE et prendra fin le 31 décembre 2023.

**ARTICLE 16 - Validité de l'accord**

Le présent accord est soumis à l'approbation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives. L'accord sera définitivement valable si, dans les huit jours suivant la notification de cet accord, il n'a pas fait l’objet d’une opposition par une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires.

**ARTICLE 17- Dépôt et publicité de l’accord**

Le présent accord sera déposé par l'entreprise sur la plateforme Tele@ccords et un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bourgoin Jallieu.

Une copie de cet accord sera transmise par mail aux signataires et aux représentants du personnel. L'accord sera également consultable dans l'intranet de l'entreprise par tous les salariés.

Bourgoin Jallieu, le 21 décembre 2022,

Pour la société,

xx

Pour la CFE-CGC, Pour la CGT, Pour FO,

xx xx xx

1. Pour les salariés bénéficiant de l’accord séniors, le salaire pris en compte est celui effectivement payé, c’est à dire en tenant compte du maintien à 95%. [↑](#footnote-ref-1)
2. Les références visant les coefficients/positions évolueront dans le cadre de la modification du référentiel conventionnel, applicable au sein de la Branche de la Métallurgie, signature officielle de la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie par les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et FO le 7 février 2022. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ne sont pas concernés par cette prime les salariés en suspension du contrat (pour un motif autre que médical, en lien avec un évènement familial ou avec la parentalité). [↑](#footnote-ref-3)
4. Se référer à la DUE signée le 6 octobre 2022, disponible dans l’intranet de l’entreprise, pour connaître dans le détail les modalités d’application. [↑](#footnote-ref-4)
5. Un outil peut être mis en place avec l’aide du service informatique par exemple. [↑](#footnote-ref-5)
6. Se référer à l’accord du 30 septembre 2022 pour en connaître les détails et modalités concrètes. [↑](#footnote-ref-6)