**Accord d'entreprise portant sur la**

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

**au niveau de la filiale EIFFAGE ENRGIE SYSTEMES - AQUITAINE au titre de l’année 2022**

**Entre :**

-La société EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - AQUITAINE, SAS au capital de 1 381 650€ immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 92 B 95 Mont de Marsan, dont le siège est situé: 251, rue de la ferronnerie 40600 BISCARROSSE,

Représentée par Monsieur, Directeur.

d’une part,

**ET**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la filiale EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - AQUITAINE

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.

Des réunions de négociation se sont tenues les 9, 16 et 23 février 2022 au 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.

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

**ARTICLE 1 : AUGMENTATION DE LA MASSE SALARIALE**

Les parties s’entendent pour qu’en moyenne sur la société Eiffage Energie Systèmes - Aquitaine, une augmentation de **3,6 %** de la masse salariale soit accordée au titre de l’année 2022.

Cette augmentation est composée d’une enveloppe principale de **3,4%** de la masse salariale modulée à la hausse de **+ 0.2%** compte tenu du niveau de rentabilité de la filiale en 2021.

Cette augmentation moyenne sera répartie en augmentations individuelles. Elle inclut les promotions, les éventuels rattrapages salariaux, et les mesures particulières éventuelles (égalité femmes-hommes…) auxquelles les signataires restent attentifs.

A ce titre, les parties rappellent qu’une négociation s’est engagée en 2020 et a abouti à la conclusion d’un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l’UES Eiffage Energie, en date du 28 septembre 2020. Ainsi, les parties veilleront à ce que soient étudiées avec attention les décisions de promotion et/ou d’augmentation dans le respect des dispositions prévues par cet accord. La politique de suppression de disparité entre les salaires femmes-hommes sera poursuivie.

Enfin, 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.

**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, la prime exceptionnelle 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. Ils pourront aussi être reçus à leur initiative, pendant leur temps de travail, par leur responsable ressources humaines pour un entretien de suivi de carrière.

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 objectives et le cas échéant identifier des actions correctives. Dans ce cadre, les ouvriers n’ayant pas été augmentés depuis 3 ans (sur la période mai 2019 – mars 2022) bénéficieront de la mesure talon prévu à l’article 3 ci-dessus.

**ARTICLE 7 : TICKET RESTAURANT**

Il est convenu que la valeur faciale du ticket restaurant est portée à 10,00 €

**ARTICLE 8 : INDEMNITE JOURNALIERE DE GRAND DEPLACEMENT**

La valeur plancher de l’indemnité journalière de grand déplacement est portée à 90,40 €.

Il s’agit ici d’une valeur plancher qui peut être augmentée si toutefois elle ne couvrait pas intégralement les frais de GD nécessaires.

**ARTICLE 9 : PRIME D’HABILLAGE**

Pour les salariés assujettis à cette prime, il est convenu que la prime d’habillage est portée à 2,00€ par jour travaillé.

**ARTICLE 10 : PRIME DE QUART**

Dans les établissements où cette prime existe, les parties conviennent de revaloriser le montant de la prime de Quart à 24 € / jour.

**ARTICLE 11 : MEDAILLE DU TRAVAIL**

Il est convenu que le montant de cette gratification est revalorisé et porté à 37€ par année de présence.

**ARTICLE 12 : PRIMES D’ASTREINTE**

Il est convenu que la prime d’astreinte du département INDUSTRIE est portée à 210€ par semaine.

Il est convenu que les primes d’astreinte du département INFRASTRUCTURES sont portées à 210€ par semaine.

Il est convenu que la prime d’astreinte du département TERTIAIRE est portée à 210€ par semaine.

La prime d’astreinte de la BU MAINTENANCE EXPLOITATION ENR est portée à 210€ par semaine et se décompose comme suit : 26€ / jour de semaine et 40€ / jours de week-end.

**ARTICLE 13 : BUDGET DES ŒUVRES SOCIALES DU CSE**

Il est convenu de porter le budget des œuvres sociales du CSE à 0,95% de la masse salariale.

**ARTICLE 14 : 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.

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 2022 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.

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.

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 ceux, temporaires, liés à la pandémie de 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 15 : JOURNEE DE SOLIDARITE ET PONTS**

Les parties encouragent à ce que les éventuels jours RTT fixés à la discrétion de l’employeur dans le cadre des accords relatifs à l’aménagement du temps de travail soient, dans la mesure du possible, positionnés au moment des ponts identifiés sur l’année 2022.

Concernant le travail de la journée de solidarité, il sera privilégié dans la mesure du possible, la prise d’une journée de RTT (ou autre repos).

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 16 : EPARGNE SALARIALE**

Le Groupe Eiffage renouvellera en 2022 une augmentation de capital réservée à ses salariés, offrant ainsi des conditions privilégiées d’accès au capital social. Chaque entité composant l’UES pourra proposer ce dispositif à ses salariés.

**ARTICLE 17 : DUREE DE L’ACCORD - PUBLICITE**

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 télé procédure du Ministère du Travail.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Biscarrosse, le 23/02/2022

**Pour les organisations syndicales, Pour la société**

- CFDT - CFE-CGC M. V

M. W M. X

- CGT - FO

M. Y M. Z