NEGOCIATION ANNUELLE PORTANT SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE – PROCES VERBAL D’ACCORD SUITE

AUX REUNIONS DU 17 JANVIER, 1er FEVRIER ET 21 FEVRIER 2022

Entre la Société Eiffage Energie Systèmes – Indus Nord, représentée par Monsieur XXXXX, agissant en qualité de Directeur,

D’une part,

Et,

Le Délégué syndical filiale CGT

Le Délégué syndical filiale FO

Le Délégué syndical filiale CFE-CGC

Le Délégué syndical filiale CFDT

D’autre part.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue au 1° de l’article L.2242-1 ainsi qu’aux articles L.2242-5 et suivants du code du travail issus de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l’emploi.

Des réunions de négociation se sont tenues les 17 janvier, 1er et 21 février 2022, après analyse des documents remis par la Direction, après examen des demandes des organisations syndicales, les parties ont convenu des dispositions suivantes :

**1/ Augmentation de la masse salariale**

Le pourcentage d’augmentation en masse est fixé à **3,50 %** toutes mesures confondues (promotions, éventuels rattrapages salariaux, égalité femmes-hommes...).

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 du présent accord.

**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.

**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.

**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. En cas de changement de catégorie socio-professionnelle ayant pour effet de priver le salarié de certains éléments variables, une information spécifique de cet impact lui sera préalablement communiquée.

**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.

**6/ Suivi des évolutions salariales et professionnelles**

Les parties conviennent que la situation des salariés n’ayant bénéficié d’aucune 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 prévue à l’article 2 ci-dessus.

**7/ Valeur du titre restaurant**

La valeur du ticket restaurant est portée à **13 €** (part employeur 60% et par salarié 40%). *Nota : La part de la contribution patronale supérieure à 5,69 (soit 2,11 €) est soumise à cotisations sociales.*

**8/ Prime d’habillage/déshabillage**

Le montant de la prime d’habillage déshabillage est porté à **2,45 €** par jour. Il est rappelé que cette prime n’est accordée que si l’habillage et le déshabillage sont effectués en dehors des horaires de travail.

**9/ Revalorisation des IPD**

Il est décidé à titre exceptionnel et pour une durée d’un an, de maintenir comme suit les indemnités de transport :

Indemnités de transport TP Hauts de France :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Barème FRTP | Valeur du 1/4/2022 au 31/03/2023 |
| Zone 1 | 2.24 € | 2.66 € |
| Zone 2 | 5.23 € | 6.05 € |
| Zone 3 | 7.73 € | 8.37 € |
| Zone 4 | 10.81 € | 10.81 € |
| Zone 5 | 13.91 € | 14.45 € |

**10/ Indemnité de trajet pour les ETAM chantier**

Il est décidé à titre expérimental et pour une durée limitée au 31 mars 2023, d’appliquer aux ETAM, affectés sur chantier et ne disposant pas d’un véhicule de service attitré, une indemnité spécifique de trajet ETAM définie comme suit :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Valeurs ETAM | Pour information : trajet ouvriers |
| Zone 1 | 0,5 € | 1.66 € |
| Zone 2 | 2 € | 3.12 € |
| Zone 3 | 3 € | 4.68 € |
| Zone 4 | 4 € | 6.22 € |
| Zone 5 | 5 € | 7.79 € |

**11/ Prime annuelle de tutorat**

La prime de tutorat est portée à **250 €** par an. Cette prime versée en 2 fois (mai et novembre) sera octroyée suivant les critères précis :

*Accompagnement de l’apprenti dans tous les secteurs*

*Connaissance de l’entreprise dès son arrivée*

*Administratif*

*Suivi à l’école*

*Aide au rapport de stage*

*Obtention de son diplôme.*

**12/ Prime d’astreinte**

La prime d’astreinte est maintenue à **220 €** par semaine (semaine de 7 jours).

**13/ Prime de médaille du travail**

La prime est portée à **46 €** par année de présence dans le Groupe suivant les modalités ci-dessous :

Prime octroyée pour 20 ans – 30 ans – 35 ans et 40 ans de travail dans le Groupe.

Faire la demande du dossier de médaille du travail auprès de sa mairie ou en Préfecture, cette demande est à faire par le salarié.

Attribution de la médaille en juin de chaque année.

**14/ Prime de médaille SERCE**

La Direction maintient la prime à **10 €** par année la prime de médaille SERCE décernée pour 20 et 30 ans de présence dans le Groupe. Attribution de la médaille en juin de chaque année, prioritairement par ordre d’ancienneté.

**15/ Plan de mobilité**

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.

Afin de les promouvoir, la direction s’engage à faire un rappel de celles-ci lors d’une prochaine réunion de CSE. 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 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.

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 dont Lille-Verquin. 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.

**16/ Absence autorisée rémunérée au titre de la rentrée scolaire**

Les parties conviennent de la reconduction pour l’année 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 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.

**17/ Journée de solidarité 2022**

La journée de solidarité 2022 sera positionnée sur le Lundi de Pentecôte, soit le **lundi 6 juin 2022.**

L’accomplissement de la journée de solidarité sera mentionné sur le bulletin de paie de chaque salarié. Cette journée ne sera pas travaillée en privilégiant la retenue d’une journée de RTT. Ainsi, les compteurs RTT des salariés à temps plein dont le temps de travail est décompté en heures ou en jours et bénéficiant de RTT seront réduits de 7 heures. Pour les salariés à temps partiel sans RTT et les alternants dont l’horaire de travail 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.

**18/ Partage de la valeur ajoutée**

Les parties soulignent que la filiale est couverte par un accord d’intéressement, un accord de participation et a adhéré au PEEG ainsi qu’au PERECO.

EIFFAGE devrait réaliser en 2022 une augmentation de capital réservée à ses salariés offrant ainsi des conditions privilégiées d’accès à l’actionnariat salarié.

**19/ Durée de l’accord et publicité**

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée d’un an à compter de sa signature, prendra effet au 1er avril 2022 à l’exception de l’article 10 qui nécessite un certain délai pour son paramétrage.

Le présent procès-verbal sera notifié aux Délégués Syndicaux et déposé par l’Entreprise auprès de la DREETS d’Arras et auprès du greffe de Conseil de Prud’hommes de Béthune

Fait à VERQUIN, le 4 mars 2022 En 7 exemplaires originaux

Pour la Direction, Monsieur XXXXX

Pour FO, Le Délégué syndical, Monsieur XXXXX

Pour la CFE-CGC, Délégué syndical, Monsieur XXXXX

Pour la CFDT, le Délégué syndical, Monsieur XXXXX