**Accord portant sur la**

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

**D’Eiffage Energie Systèmes - Transport & Distribution au titre de l’année 2022**

# Entre :

La société Eiffage Energie Systèmes - Transport & Distribution, Société par Actions Simplifiée au capital de 9 034 050 €, inscrite au RCS D’ARRAS sous le numéro 309 122 810, dont le siège social est situé Route Départementale 937 62131 VERQUIN représentée par Monsieur XXXXX en qualité de Directeur,

**d’une part,**

## ET

Les organisations syndicales représentatives dans la société Eiffage Energie Systèmes - Transport & Distribution, représentées respectivement par leur délégué syndical :

- Pour la C.F.D.T : Monsieur XXXXX

- Pour la C.F.E. – C.G.C. : Monsieur XXXXX

- Pour F.O. : Monsieur XXXXX

**d’autre part**.

Le présent accord s’inscrit dans Ie cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue au 1° de I’articIe L. 2242-13 ainsi qu’aux articles L. 2242-15 et suivants du Code du travail tels qu’issus de I ’ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017.

Conformément au calendrier établi lors de la première réunion avec les Organisations Syndicales, des réunions de négociation se sont tenues aux dates et lieux convenus les 11 et 26 janvier 2022, les 10 et 24 février 2022. Au cours de celles-ci, les documents nécessaires 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 et/ou exprimées par l’ensemble des Organisations Syndicales.

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

# ARTICLE 1 : ENVELOPPE D’AUGMENTATION

En moyenne, pour la filiale Eiffage Energie Systèmes - Transport & Distribution, les augmentations salariales représentent 3,3% au titre de l’année 2022.

Cette augmentation moyenne sera répartie en augmentations individuelles, dans Ie cadre des négociations annuelles locales. 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 I’égaIité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de I’UES Eiffage Energie Systèmes, 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 Ie respect des dispositions prévues par cet accord. La politique de suppression de disparité entre les salaires femmes-hommes sera poursuivie : l’ensemble des parties s’engage à étudier en filiale les écarts dans chaque catégorie socio-professionnelle lors de cette négociation.

Enfin, il est rappelé que Ie bénéfice de I ’indemnité d’infIation et/ou de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat sur la paie de janvier 2022 ne peut avoir pour effet de priver Ie 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 I‘hypothèse d’une augmentation individuelle concomitante avec une revalorisation consécutive à la hausse du minimum conventionnel applicable au salarié, la part de I ’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.

II 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, Ie collaborateur concerné (hors collaborateurs embauchés dans l’année qui précède la campagne, départ imminent ou équivalent) sera obligatoirement reçu à I ’initiative de sa hiérarchie en entretien pendant son temps de travail avant la remise du bulletin de paie d’avril. Un suivi associant les représentants du personnel sera assuré par le service Ressources Humaines

# 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 Iégales 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 CATEGORIE

Les parties rappellent que dans l’hypothèse où un accroissement des cotisations sociales consécutif à un changement de CSP entrainerait 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 I ’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 I ’attribution de primes exceptionnelles concerne aussi les fonctions dites « support ». Elles veulent tenir compte de l’implication croissante de ses collaboratrices et collaborateurs aux évolutions et à I’améIioration continue des process administratifs et de gestion, et à leur implication réussie dans la transformation digitale et Ie 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).

# 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 I’objet d’un suivi particulier afin d’en analyser au cas par cas les raisons et Ie 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.

Une analyse de ce suivi sera menée avec les représentants du personnel à I ’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 I ‘initiative de leur hiérarchie, pendant leur temps de travail, pour en obtenir les explications objectives et Ie 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 I ‘article 2 ci- dessus.

# ARTICLE 7 : ACCESSOIRES DE REMUNERATION

**Au 1er avril 2022**, les Indemnités de Grands Déplacements (IGD) sont revalorisées comme suit :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **3 premiers mois** | **52,20€** |
| LOGEMENT ET PETIT DEJEUNER | Du 4ème au 24ème mois | 44,37€ (1) |
|  | Du 25ème au 72ème mois | 36,54€ (2) |
|  | **3 premiers mois** | **19,40€** |
| REPAS | Du 4ème au 24ème mois | 16,49€ (1) |
|  | Du 25ème au 72ème mois | 13,58€ (2) |
|  | **3 premiers mois** | **91 €** |
| TOTAL logement + petit déjeuner et 2 repas | Du 4ème au 24ème mois | 77,35€ (1) |
|  | Du 25ème au 72ème mois | 63,70€ (2) |

Les montants sont applicables pour une durée de déplacement de 3 mois sur un même chantier.

1. Pour un déplacement supérieur à 3 mois et inférieur à 2 ans, les montants fixés subissent un abattement de 15 % à compter du premier jour du 4e mois.
2. Si la mission se poursuit au-delà de 24 mois et dans la limite de 4 ans, les montants sont abattus de 30 % à compter du premier jour du 25e mois.

**Le taux de remboursement des kilomètres pour le personnel de chantier est fixé à 0,40€/km.**

**Pour rappel : ces indemnités devront nécessiter des justificatifs qui seront remontées à votre hiérarchie qui fera suivre au service du personnel afin de les présenter auprès de l’autorité compétente en cas de contrôle.**

**L’indemnité la veille du retour périodique passe à 25,00€.**

**La prime de lavage des bleus passe à 16,00€ (y compris pour les géomètres).**

# ARTICLE 8 : VALEUR PLANCHER DU TITRE RESTAURANT

A compter du 1er mai 2022, la valeur du ticket restaurant sera portée à 10€ avec une participation de l’entreprise à hauteur de 60%.

La valeur du panier repas en région suit l’évolution des barèmes régionaux négociés au niveau de la F.R.T.P.

# ARTICLE 9 : PRIME D’ASTREINTE TELEPHONIQUE

Les parties, conscientes que la reconnaissance de cette sujétion est étroitement liée aux conditions d’obtention des marchés correspondants auprès de nos clients, s’engagent à examiner l’opportunité de mettre en place une éventuelle prime d’astreinte téléphonique dans le cadre de l’accord national existant renouvelé le 13 avril 2019.

# ARTICLE 10 : JOURNEE DE SOLIDARITE ET PONTS

Pour l’année 2022, la journée de solidarité se réalisera pour l’ensemble du personnel d’Eiffage Energie Systèmes - Transport & Distribution par le travail du Lundi de pentecôte fixée cette année au lundi 06 juin 2022.

Pour le personnel sédentaire, les responsables de service pourront valider la prise d’un RTT ou d’une journée de congé payé en fonction des impératifs de fonctionnement.

Pour le personnel non sédentaire, si la journée est :

* Non travaillée : 7 heures seront enlevées du compteur de modulation
* Travaillée : le temps de travail sera limité à 7 heures.

Pour les salariés à temps complet, le temps de travail réalisé au titre de la journée de solidarité est de 7 heures ou d’une journée.

Pour les salariés à temps partiel, le temps de travail se réalisera au prorata temporis de la durée journalière du contrat de travail.

Pour les salariés à temps partiel sans RTT, en cas de fermeture de l’établissement, la journée de solidarité n’entraînera pas de déduction d’un jour de congé payé et leur salaire sera maintenu.

# ARTICLE 11 : DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Un accord Eiffage Energie Systèmes - Transport & Distribution sur l’aménagement du temps de travail a été signé le 31 janvier 2007 suivi d’un avenant.

Cet accord et avenant continuent de s’appliquer et pourront être révisés en fonction des évolutions de l’entreprise.

# ARTICLE 12 : 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, pour Eiffage Energie Systèmes - Transport & Distribution, un accord d’intéressement a été signé en date du 26 mars 2014 suivi d’avenants et un accord de participation a été signé en date du 27 avril 2009, afin d’associer les salariés à la bonne marche de l’entreprise en leur attribuant une part du résultat selon les critères définis dans ces accords.

De même, Eiffage Energie Systèmes - Transport & Distribution a adhéré au Plan d’Epargne Groupe et permet 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. Eiffage Energie Systèmes – Transport & Distribution proposera ce dispositif à ses salariés.

Enfin, la société Eiffage Energie Systèmes - Transport & Distribution a aussi adhéré au Plan d’Epargne de Retraite Collectif du groupe (PERECO), qui offre la possibilité aux salariés, de constituer une épargne accessible au moment de la retraite, soit sous forme d’une rente, soit sous forme d’un capital.

# ARTICLE 13 : MEDAILLES DU TRAVAIL

Selon les conditions prévues par l’accord relatif à la gratification versée lors de l’attribution de la médaille d’honneur du travail du 7 mai 2014 :

Le montant de cette gratification est porté à 37,00€ par année de présence.

# 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 déplacement urbain constitué de 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 des prochaines réunions du CSE d’Eiffage Energie Systèmes - Transport & Distribution.

Ainsi, pour encourager les salariés à opter pour Ie vélo pour effectuer Ie trajet séparant leur domicile de leur lieu de travail habituel, l’indemnité forfaitaire instaurée par l’accord UES sur Ie 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 Ie 30 juin 2023. Le bénéfice de ce forfait mobilité est étendu aux trottinettes à assistance électrique, sans la majoration qui reste attachée à I ’usage du vélo.

De même, les parties encouragent vivement Ie 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 I’UES : Paris-Ile de France, Lyon, Lille-Verquin et Toulouse. Dans ce cadre, une communication adaptée sera réalisée afin de faire connaitre l’outil aux collaborateurs concernés, par différents supports de communication et des événements ponctuels. EIIe sera également ouverte et proposée au personnel de chantier, aux stagiaires et aux contrats en alternance.

De plus, sans préjudice des règles Iégales 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 I‘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 I’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 : 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, Ie présent accord fera l’objet d’un dépôt par Ie représentant Iégal 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 Verquin, le 24 février 2022,

Pour EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES – TRANSPORT & DISTRIBUTION :

Monsieur XXXXX, directeur

Pour les Organisations Syndicales, les Délégués Syndicaux,

* CFDT : Représentée par Monsieur XXXXX
* CFE-CGC : Représentée par Monsieur XXXXX
* FO : Représentée par Monsieur XXXXX