**ACCORD RELATIF AUX THEMES DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**POUR L’EXERCICE 2022**

**au sein de la Société SODELEM**

**Entre :**

La société SODELEM, au capital de 750 000 EUROS, immatriculée au RCS d’Arras sous le numéro 328 458 609, dont le siège social est situé 2 rue de la Gare à DUISANS (62161), représentée par le Président, dûment habilité aux fins des présentes,

D’une part

**Et**

L'organisation syndicale C.F.T.C., représentée par son délégué syndical,

D'autre part

Il a été conclu le présent accord.

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L. 2242-1 à L. 2242-14 du Code du travail, la Direction et l’Organisation Syndicale formée en délégation se sont réunies successivement les :

* 27 janvier 2022
* 03 février 2022
* 28 février 2022

Les Parties se sont accordées sur les principes et mesures transcrites ci-après.

**Article 1er – CHAMP D’APPLICATION**

Le champ d'application du présent accord est la société SODELEM uniquement et concerne l'ensemble des salariés de son périmètre.

**Article 2 – DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée fixée sur l’année civile 2022, correspondant à l'exercice social de la société, pour laquelle sont établies les prévisions économiques, à savoir pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

À cette dernière date, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

**Article 3 – PRINCIPES**

La Direction confirme poursuivre les directives communes définies lors de la NAO conduite au niveau « central », tout en réaffirmant la nécessaire maîtrise de sa masse salariale pour maintenir sa compétitivité.

En effet, la NAO conduite au niveau « central » a pour objectif de définir une fourchette de budget commune à l’ensemble des entités composant l’UES ENGIE Ineo. Les négociations menées localement ont donc porté sur la détermination de l’enveloppe budgétaire définitive, nécessairement comprise dans cette fourchette, ainsi que sur les modalités de répartition de celle-ci.

Cette position est conforme au schéma d’organisation d’ENGIE Ineo tant sur le plan juridique, social que managérial.

**Article 4 – CALENDRIER DES REVISIONS SALARIALES**

Pour l’ensemble des collaborateurs, les révisions salariales interviendront **au 31/03/2022** avec effet rétroactif au 01/01/2022. Elles n’auront pas vocation à impacter le calcul des heures supplémentaires versées le cas échéant entre le 1er janvier 2022 et le 28 février 2022.

Par ailleurs, toute autre mesure décidée en cours d’année (notamment les promotions) sera appliquée au 1er jour du mois au cours duquel la décision sera prise.

S’agissant des primes versées au titre de l’exercice 2021 :

* pour les OUVRIERS et ETAM : date de versement des GFA en Novembre 2021 ;
* pour les IAC : versement **en mars 2022** des PVA.

Indépendamment du salaire annuel brut de base contractuel, les primes ou gratifications doivent être basées sur le principe de fixation d’objectifs et d’appréciation de la performance.

**Article 5 – BUDGET 2022**

Compte tenu de la situation économique, **le budget de revalorisation salariale pour l’année 2022 est de 2,4 %** de la masse des salaires mensuels bruts de base de l’effectif permanent (présents du 01/01/2021 au 01/01/2022).

Ce budget **intègre l’ensemble des mesures salariales de l’année 2022** (y compris les minimas conventionnels), **à l’exclusion des changements de catégorie socio-professionnelle** (Ouvrier vers ETAM ou ETAM vers Cadre) **et des effets de l’application du salaire mensuel brut minimum INEO**.

Les actions spécifiques en cours d’année 2022 liées notamment au traitement de populations ciblées (par exemple effet rétention ou promotion) seront ainsi prises en compte dans le budget. Il est également précisé que si l’enveloppe dédiée aux révisions salariales sera utilisée en mars pour un effet rétroactif au 1er janvier, celle propre au traitement de populations ciblées pourra être utilisée tout au long de l’année sans effet rétroactif.  Cette dernière part de l’enveloppe fera par ailleurs l’objet d’un suivi spécifique.

Enfin, il est convenu entre les parties que dès lors qu’un salarié bénéficierait d’une revalorisation salariale individuelle, celle-ci ne pourrait être inférieure à **35 € bruts, pour un équivalent temps plein.** Il est précisé que ce montant minimal d’augmentation n’aura pas vocation à être renégocié chaque année, mais devra s’intégrer dans le cadre de bonnes pratiques managériales.

Concernant les promotions, il conviendra de distinguer les éléments suivants qui seront tous intégrés dans l’enveloppe négociée :

* Changement de coefficient à l’intérieur d’une même catégorie socio-professionnelle ;
* Evolution professionnelle entraînant un changement de poste en cours d’année et justifiant une revalorisation salariale : traitement dans l’enveloppe à la date de la prise des nouvelles fonctions.

Il est entendu que ces dispositions ne sont pas applicables en cas de congé sabbatique, de congé parental d’éducation et tout autre type de congé sans solde en cours à la date d’application de la revalorisation. La situation des salariés en longue maladie (plus de 90 jours) devra être examinée individuellement lors de la reprise du travail, le salaire de base pouvant ainsi être réactualisé sur la base des mesures d’augmentation généralisée non appliquées du fait de l’absence du salarié.

La Direction précise qu’à compter du 01/01/2022, aucun salaire mensuel brut de base pour un horaire à temps complet ne sera inférieur à **1 800 €**. Il est rappelé que les régularisations afférentes interviendront concomitamment aux révisions salariales sur la paie du mois de mars.

Enfin, tout salarié qui n’aurait bénéficié d’aucune revalorisation salariale pendant 3 années consécutives bénéficiera d’un entretien spécifique avec sa hiérarchie, distinct de l’entretien individuel d’appréciation, afin d’évoquer sa situation. Afin d’attester de la tenue de cet entretien et d’apprécier le degré des échanges, ce document devra être cosigné et transmis au service RH. Un état sera dressé pour recenser les personnes concernées.

**Article 6 – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

Un régime de protection sociale complémentaire intégrant des dispositifs de retraite complémentaire, de prévoyance et de couverture des frais de santé est en vigueur au sein de l’UES ENGIE Ineo par accord collectif depuis 2003.

En dernier lieu, les cotisations frais de santé ont été renégociées en 2014 puis les cotisations prévoyance en 2017 (à effet du premier janvier 2018).

Un avenant n°11 à l’accord sur la protection sociale complémentaire ENGIE Ineo a par ailleurs été signé le 4 novembre 2019 aux fins d’acter les modifications qui ont été apportées au 1er janvier 2020 au contrat frais de santé suite à la mise en place du « 100% santé » conformément aux dispositions prévues dans la loi santé n°2016-41 du 26 janvier 2016 et dans le décret n°2019-21 du 11 janvier 2019.

La Direction Générale rappelle qu’à la suite de la présentation des comptes de la protection sociale 2021, des discussions devront être ouvertes avec les organisations syndicales représentatives en vue de réadapter le financement du régime de frais de santé.

**Article 7 – EPARGNE SALARIALE**

Suite à l’engagement pris dans le cadre de la NAO pour 2017, un accord de méthodologie relatif à l’intéressement collectif au sein de l’UES, contenant une partie liée aux résultats consolidés afin que le modèle de mutualisation des frais transverses de l’Entreprise ne pénalise pas les salariés des entités locales, a été conclu le 14 juin 2017, puis révisé le 11 décembre 2017, le 27 avril 2018 et le 18 avril 2019.

Au titre des exercices 2020 et 2021, les parties à l’accord susvisé ne sont pas parvenues à conclure un nouvel avenant révisant les objectifs de la part centrale. Ainsi, les objectifs fixés aux termes de l’avenant n°3 du 18 avril 2019 trouvent application jusqu’à l’exercice 2021. De nouvelles négociations seront ouvertes sur cette thématique au cours du premier semestre 2022.

Par ailleurs, un accord portant sur la mise en place d’un dispositif de compte épargne temps (CET) au niveau de l’UES pour les entités qui n’auraient pas déjà mis en place cet outil, est en vigueur depuis le 1er décembre 2017 pour une mise en œuvre à compter de l’exercice 2018 pour les périmètres de l’UES ne disposant pas déjà d’un CET.

**Article 8 – JOURNEE DE SOLIDARITE**

La date retenue pour la journée de solidarité sera par principe le lundi de Pentecôte.

Il est précisé par ailleurs que cette journée ne sera pas travaillée.

Au cas où certains salariés seraient amenés pour des motifs de service ou d’organisation à travailler ce jour, un droit à récupération leur sera le cas échéant ouvert.

**Article 9 – GESTION PREVISIONNELLE DE L’EMPLOI ET DES COMPETENCES**

L’accord relatif à la Gestion Anticipative des Emplois et des Compétences (GAEC) signé à la majorité des Organisations syndicales représentatives au niveau de l’UES le 7 juillet 2019 arrivera à échéance en 2022.

Une négociation relative à son renouvellement sera ainsi initiée sur le premier semestre 2022.

**Article 10 – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L’accord sur l’égalité professionnelle conclu à l’unanimité avec les Organisations syndicales représentatives au niveau de l’UES le 23 décembre 2015 est arrivé à échéance en fin d’année 2018.

Un nouvel accord unanime a été signé le 28 mai 2019, réaffirmant les engagements pris par ENGIE Ineo en matière notamment de recrutement, de formation, de rémunération.

Cet accord arrivant à échéance au 31 décembre 2022, une nouvelle négociation devrait s’ouvrir sur le 2nd semestre 2022.

Par ailleurs, en matière d’égalité salariale, l’UES Ineo a atteint au titre de l’année 2020 89 points en application de l’index « Ega pro », soit un résultat supérieur à ses objectifs fixés à hauteur de 85 points.

De plus, la Direction réaffirme son engagement **à examiner toutes les situations salariales** entre les Femmes et les Hommes au sein d’un même service à poste équivalent de même que l’ancienneté. Si des situations étaient identifiées, la Direction s’engage à les traiter hors enveloppe.

**Article 11 – RSE**

Un nouvel accord en faveur des personnes en situation de Handicap au sein de l’UES ENGIE a été signé à l’unanimité avec les Organisations syndicales représentatives au niveau de l’UES le 4 février 2020 pour une période de 3 ans avec effet rétroactif au 1er janvier 2020. Cet accord a fait l’objet d’un agrément par l’Administration du travail.

Par ailleurs, ENGIE Ineo a activement participé au renouvellement du « Label Diversité » par le Groupe ENGIE en mars 2017 pour une durée de 4 ans, l’audit conduit par l’organisme de certification (l’AFNOR) ayant permis d’attester de la poursuite de la dynamique engagée au sein de l’UES.

En outre, dans le cadre de la dynamique de performance sociale initiée au sein d’ENGIE Ineo, et conformément aux engagements pris dans le cadre de la NAO pour 2018, deux accords traitant respectivement du télétravail et du droit à la déconnexion ont été conclus le 15 mai 2018. L’accord relatif au télétravail ayant été conclu pour une durée déterminée de trois ans, arrivant à échéance en mai 2021, **un nouvel accord a été conclu le 24 septembre 2021 pour une nouvelle durée de trois ans.**

**Article 12 – Tutorat**

Conformément à l’engagement pris lors de la NAO 2019, il avait été posé en 2020 le principe que tout tuteur doit bénéficier d’une prime annuelle dont le montant ne peut être inférieur à 150 € bruts. Il devra également bénéficier d’une formation dont les modalités de mise en place seront définies au sein de son entité.

Cette mesure était entrée en vigueur au 1er janvier 2020 pour les tutorats en cours.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de maintenir la revalorisation de la prime annuelle mise en place pour 2021, à hauteur de 300 € bruts pour chaque tuteur, quel que soit le nombre d’alternants suivis. Cette mesure rentrera en vigueur au 1er janvier 2022 pour les tutorats en cours.

La prime sera versée au mois de Juin 2022 pour correspondre aux calendriers scolaires des alternants.

**Article 13 – INDEMNITES DE GRANDS DEPLACEMENTS**

La Direction accepte de revaloriser les montants des Indemnités de Grands Déplacements (IGD) à hauteur de **90 € à compter du 1er mars 2022** .

**Article 14 – Mobilité des salariés**

La loi Orientations des Mobilités, entrée en vigueur le 1er janvier 2020, invite les entreprises à négocier des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais de transports personnels, lorsqu'au moins 50 salariés sont employés sur un même site.

La Direction confirme sa volonté d’améliorer la mobilité de ses salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, et de trouver des actions favorisant la mobilité dite « verte » ou « durable ».

Aussi, une Indemnité Kilométrique Vélo d’un montant de 12 € nets par mois sera mise en place pour accompagner l’évolution des comportements des salariés (pratique régulière d’une activité physique, démarche écocitoyenne) et favoriser l’usage du vélo pour les déplacements domicile - lieu de travail.

**Article 15 – DEPOT**

Le présent accord sera adressé dans les meilleurs délais sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail.

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail, un exemplaire de l'accord sera également remis au greffe du Conseil de Prud'hommes d’Arras.

Un exemplaire papier sera également remis à l’organisation syndicale contre récépissé de remise, ainsi qu’au secrétaire du CSE-e SODELEM.

Mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la Direction.

Fait en 4 exemplaires à Duisans, le 10 mars 2022,

Pour la Direction,

Directeur Président

Pour l'organisation syndicale C.F.T.C.,

Délégué syndical