**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les Délégués Syndicaux représentatifs de la Société EIFFAGE CONSTRUCTION SUD AQUITAINE et la Direction de l’Entreprise se sont réuni le :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | **Pour les Syndicats** | **Pour l’Entreprise** |
| Le 21 janvier 2022 | M……….  Délégué syndical C.F.T.C.  M………...  Délégué syndical C.F.D.T. | M………..  Directeur de la SAS ECSA  M………  Directeur de l’Ets EC Béarn  (via teams) |
| Le 04 Février 2022 | M……………..  Délégué syndical C.F.T.C. | M…………..  Directeur de la SAS ECSA  M…………….  Directeur de l’Ets EC Béarn  (via teams)  …………….. DRH |
| Le 28 février 2022 | Monsieur ………………  Délégué syndical C.F.T.C.  Monsieur …………..  Délégué syndical C.F.D.T. | M………….  Directeur de la SAS ECSA  M…………….  Directeur de l’Ets EC Béarn  (via teams)  ……………. DRH |

Après avoir exposé les conditions actuelles s’agissant des salaires, du temps de travail, du régime de prévoyance maladie, de l’épargne salariale,

La Direction a ouvert les Négociations Annuelles Obligatoires.

A ce jour, ci-dessous, les propositions syndicales et les propositions de l’Entreprise :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Propositions Syndicales** | **Propositions/Réponses de l’Entreprise** | **Accord ou Désaccord** |
| **REMUNERATION** | | |
| CFTC : augmentation de la masse salariale entre 1.5% et 3% pour toutes les catégories, hors promotion  CFDT : Augmentation de 3% de l’ensemble des salariés et 1% supplémentaire à la Discrétion du Directeur concernant les compagnons qui prennent des responsabilités au-dessus de leurs qualifications. | La grille paritaire pour les compagnons de la Nouvelle Aquitaine n’a pas encore été établie pour 2022.  La Direction propose d’anticiper l’évolution de la grille FFB et d’augmenter à hauteur de 3% la masse salariale les Compagnons.  Une augmentation moyenne de 3% pour les ETAM Cadre sur décision de la Direction sera appliquée ; Il sera attribué au minimum 1.5%, exceptées les évolutions de salaire effectuées dans l’année entre le 1er mai 2021 et le 30 mars 2022, et exceptés les embauches effectuées entre ces mêmes dates. | Accord |
| CFTC : Une solution doit être trouvée pour les Heures supplémentaires effectuées par les chefs de chantier | La Direction propose que le sujet soit regardé en dehors de la NAO lors d’une réunion de travail. | Accord |
| CFDT : Revalorisation du panier pour les compagnons | Application de la Grille | Accord |
| CFDT : Revalorisation du Ticket Restaurant | Application de la Grille | Accord |
| CFDT : Revalorisation des médailles du travail  Or (35 ans) : 850€  Grand Or (40 ans) : 1150€ | La Direction avait revalorisé les primes versées lors de la remise des médailles du travail en 2021 :   * Argent 400 € au lieu de 230 € * Vermeil 550 € au lieu de 305 € * Or 700 € au lieu de 460 € * Grand Or 900 € au lieu de 686 €   Pas de revalorisation cette année 2022 | Accord |
| **MOBILITE**   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | Mise en place d’une prime ECOMOBILITE pour les salariés qui renoncent à l’attribution d’un véhicule de fonction : montant maximum de « 300 € par mois. Elle peut être cumulée avec le remboursement d’un abonnement de transport, frais de déplacement …  Mise en place d’un accord Groupe sur le Travail à Distance et le télétravail le 07 février 2022  L’ensemble de la flotte de véhicule ECSO passera en électrique d’ici à 5 ans, mais également d’une manière plus générale, réduction de la flotte des véhicules.  Les collaborateurs qui sont actuellement attributaires d’un véhicule mis à leur disposition par l’entreprise et qui y renoncent peuvent bénéficier de la prime ECOMOBILITE mentionnée ci-dessus.  Si la production des constructeurs le permet, les chefs de chantier seront équipés de Kangoo électrique.  Les nouvelles commandes de véhicules de fonction ou société privilégient les véhicules électriques.  Pour les jeunes cadres embauchés en travaux : attribution d’une Zoé électrique, à défaut prime ECOMOBILITE. |  | | | |
| **TEMPS DE TRAVAIL** | | |
|  | L’entreprise est couverte par un accord sur le temps de travail  La Direction propose de maintenir le seuil de déclenchement des heures supplémentaires à 42 heures au lieu de 44 heures actuellement. | Accord |
| **MALADIE / MUTUELLE / PREVOYANCE** | | |
|  | Un régime de prévoyance et frais de santé est en place dans le Groupe EIFFAGE |  |
| **CONDITIONS DE TRAVAIL** | | |
|  |  |  |
| **EPARGNE SALARIALE** | | |
|  | L’entreprise est couverte par un PEEG. De plus il existe un accord de participation ainsi qu’un accord d’intéressement.  Un accord d’intéressement a été signé en juin 2021. |  |
| **STRATEGIE DE RECRUTEMENT** | | |
|  | Volonté prioritaire de recruter du personnel ouvrier Chef d’Equipe en formation en alternance pour préparer les futurs encadrants de chantier  Renouvellement des départs (retraites, démission…) avec l’objectif de baisser la moyenne d’âge en dessous  de 42 ans.  Modération salariale pour continuer à être compétitif (bons résultats engendrent de l’Intéressement et de la Participation) |  |

Le 01er juillet 2020, un avenant n°1 à l’accord du 20 octobre 2017 a été signé afin de modifier la périodicité de la négociation obligatoire sur :

L’égalité professionnelle,

La qualité de vie au travail,

La discrimination,

Les travailleurs handicapés,

Le droit d’expression,

Le droit à la déconnexion.

Ainsi la périodicité de ces négociations a été portée à 4 ans.

Il a également été précisé que certains thèmes tels que les travailleurs handicapés, le droit à la déconnexion ou la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences feront l’objet d’accords signés au niveau du Groupe Eiffage ou de la Branche Eiffage Construction.

Les parties rappellent qu’un accord sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes avait été signé le 27 novembre 2019 pour une durée de 3 ans et qu’avec la signature dudit avenant, le terme de l’accord du 27 novembre 2019 a été reporté au 31 décembre 2023.

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an sur la période du 1er avril 2022 au   
31 mars 2023.

Le Procès-Verbal d’Accord fera l’objet d’un dépôt à la DREETS (un exemplaire papier original et un exemplaire sur support électronique) et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes conformément à la réglementation en vigueur.

Fait à Anglet, le 28 mars 2022

Pour les Syndicats,

M. ………… M. …………

Pour l’Entreprise,

M. …………