ACCORD ETABLI DANS LE CADRE DE la NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée AU TITRE DE L’ANNEE 2023

**Entre :**

La société EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES ALSACE FRANCHE-COMTE, Société par Actions Simplifiée au capital de 1 080 360 €, inscrite au RCS de STRASBOURG sous le numéro 388 758 708, dont le siège social est situé 1 Rue Pierre et Marie Curie – 67540 OSTWALD représentée par**,** Directeur,

ayant tout pouvoir à cet effet,

d’une part,

**Et**

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société, représentée par :

* Le délégué syndical CGT,
* Le délégué syndical CFDT,

d’autre part,

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue au 1° de l’article L. 2242-13 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 3, 15 et 29 novembre et 14 décembre 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.

**Lors de la dernière réunion étaient présents :**

**Direction**

Directeur

Assisté par RRH

**Délégation Syndicale**

CGT

CFDT

Cet accord est le résultat d’une négociation et engage la Direction uniquement en cas de signature par les Organisations Syndicales représentatives dans les conditions légales de validité.

Il est rappelé qu’afin de tenir compte de l’augmentation du rythme de l’inflation sur l’année 2022, deux primes exceptionnelles ont été versées en 2022 :

* Une prime exceptionnelle de pouvoir d’achat en janvier, en complément de l’indemnité d’inflation, d’un montant de 150 euros nets pour une rémunération brute mensuelle moyenne de 2700 euros (ou de 100 euros nets pour une rémunération brute mensuelle moyenne comprise entre 2600 et 3400 euros).
* Une prime de partage de la valeur ajoutée en octobre d’un montant de 300 euros nets pour les salaires inférieurs à 2700 euros bruts mensuels (ou de 200 euros nets pour les salaires bruts mensuels compris entre 2700 et 3500 euros).

Il est expressément convenu entre les parties qu’il n’en est pas tenu compte dans la négociation des dispositions ci-dessous.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit entre les parties, en sus des engagements nationaux :

## Enveloppes d’augmentation

A titre exceptionnel, compte tenu du contexte d’inflation marquée, une augmentation générale de 1,5% est mise en œuvre à compter du 1er décembre 2022 pour tous les salariés de l’UES. Elle concerne toutes les CSP : cadres, ETAM, ouvriers, y compris les alternants, présents au 30/11/2022.

A cette mesure générale « talon » s’ajoute une enveloppe moyenne pour les augmentations individuelles au mérite de 4,1% pour les salariés présents avant le 1er avril 2022.

Afin de valoriser l’expérience et fidéliser, il est prévu une enveloppe exceptionnelle supplémentaire spécifique dans la limite de 0,3% pour les mesures de rattrapage et/ou promotions professionnelles particulières.

Les parties rappellent également 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. Cet accord a été complété par un avenant du 29 juillet 2022. 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.

Enfin, il est expressément rappelé que le bénéfice de l’indemnité d’inflation et/ou de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat versée en février 2022, et de la prime de partage de la valeur ajoutée versée en octobre 2022, ne peut avoir pour effet de priver le salarié bénéficiaire de tout ou partie des dispositions du présent accord.

## Augmentation Minimale Individuelle

En cas d’augmentation individuelle au mérite, la décision qui serait prise ne pourra conduire à une augmentation 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.

## Dispositions relatives aux minima

De plus, les parties rappellent que les revalorisations liées au SMIC ou aux minima conventionnels en 2023 seront mises en œuvre au moment de leur entrée en vigueur conformément aux dispositions légales et conventionnelles. A titre tout à fait exceptionnel pour 2023, les revalorisations conventionnelles, et du SMIC, n’entrent pas dans les enveloppes définies à l’article 1.

## 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 les enveloppes de l’article 1.

## Primes exceptionnelles

Aux augmentations salariales individuelles prévues à l’article 1 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 concerne aussi les fonctions dites « support ».

## Suivi des évolutions 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 et augmentation générale prévue à l’article 1) 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 spécifique de suivi de carrière.

Une analyse de ce suivi sera menée avec les représentants du personnel à l’occasion des NAO locales.

Les salariés n’ayant pas bénéficié d’augmentations salariales au mérite (c’est-à-dire sans tenir compte des minima et augmentation générale prévue à l’article 1) 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, au plus tard avant la fin du mois de juillet 2023. Dans ce cadre, les ouvriers n’ayant pas été augmentés depuis 3 ans (sur la période mai 2020 – mars 2023) bénéficieront de la mesure talon prévu à l’article 2 ci-dessus.

## Indemnité de repas dite « prime panier »

La Direction propose de revaloriser l’indemnité de repas dite « prime panier » et de la porter à 14 € bruts soit une augmentation de 2,19 % pour les agences de la Filiale Alsace Franche Comté.

Exceptionnellement, cette revalorisation pourra entrer en vigueur dès le 1er janvier 2023.

## Ticket Restaurant

La Direction propose que la valeur du ticket restaurant soit portée à 10,50 €, soit une augmentation de 3,96 %, avec une participation de l’entreprise à hauteur de 60%.

Exceptionnellement, cette revalorisation pourra entrer en vigueur dès le 1er janvier 2023.

## Prime d’astreinte

La Direction propose de revaloriser la prime d’astreinte et de la porter à 20 € bruts par jour, majoré de 20 € par jour férié, soit une revalorisation de 5,26 %.

Exceptionnellement, cette revalorisation pourra entrer en vigueur dès le 1er janvier 2023.

## Montant de la gratification allouée lors de l’attribution de la médaille du travail

L'article 1er de l'accord relatif à la gratification versée lors de l'attribution de la médaille d'honneur du travail signé le 24 octobre 2008 prévoit que le montant de la gratification "sera réexaminé chaque année lors de la Négociation Annuelle Obligatoire".

Aussi, la Direction propose que le montant de cette gratification soit revalorisé et porté à 38 € par année de présence, soit une hausse de 2,70 %.

## Montant de la gratification allouée lors de l’attribution de la médaille SERCE

La Direction propose de revaloriser le montant de la gratification versée lors de l'attribution de la médaille SERCE et de la porter à 9,30 € bruts par année de présence, soit une revalorisation de 3,33 %.

## Indemnité de grand déplacement

La Direction propose de revaloriser l’indemnité de grand déplacement et de la porter à 100 € par jour et 30 € le dernier jour travaillé, soit une augmentation de 8,70 %.

Exceptionnellement, cette revalorisation pourra entrer en vigueur dès le 1er janvier 2023.

## Journée de Solidarité

La journée de solidarité constitue une journée supplémentaire de travail sur l'année. Le travail accompli au titre de la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération.

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures complémentaires ou supplémentaires et pour l'acquisition du repos compensateur.

Pour l'année 2023, la Direction propose que la journée de solidarité se réalise pour l'ensemble du personnel d’Eiffage Energie Systèmes Alsace Franche-Comté par le travail du Lundi de Pentecôte fixé cette année au lundi 29 mai 2023.

L'accomplissement de la journée de solidarité sera mentionné sur le bulletin de paie de chaque salarié.

Cette journée sera chômée et il sera automatiquement décompté un jour « RTT ». Les salariés pourront, s’ils le souhaitent, demander expressément à ce que soit décompté un jour de congé payé.

Toutefois, en cas d’incompatibilité du chômage de cette journée avec les nécessités du service, la journée pourra être travaillée et ne donnera pas lieu à rémunération supplémentaire.

Dans la mesure où les salariés sont mensualisés, la prise du jour « RTT », du congé payé ou le travail accompli durant la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou d'une journée, ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire.

Le travail le Lundi de Pentecôte n'ouvrira pas droit au versement des majorations liées au travail d'un jour férié autre que le 1er mai.

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.

## Partage de la Valeur Ajoutée

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, un accord d’intéressement et un accord de participation sont en vigueur au sein d’Eiffage Energie Systèmes Alsace-Franche Comté.

De même, les entités de l’UES ont la possibilité d’adhérer au Plan d’Epargne Groupe et de permettre à leurs salariés de bénéficier des différents vecteurs d’épargne proposés dans ce cadre.

Le Groupe Eiffage renouvellera en 2023 une augmentation de capital réservée à ses salariés, offrant ainsi des conditions privilégiées d’accès au capital social. Ce dispositif sera proposé aux salariés d’Eiffage Energie Systèmes Alsace-Franche Comté.

Enfin, possibilité est laissée aux entités composant l’UES de négocier l’adhésion au PERECO mis en place au niveau du Groupe Eiffage. Eiffage Energie Systèmes Alsace-Franche Comté a signé l’adhésion au PERECO en date du 8 novembre 2021.

Les frais de gestion des avoirs placés dans le PEG et dans le PERECO sont pris en charge par l’entreprise.

## Plan de mobilité durable

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 des prochaines réunions des CSE de l’UES. 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 reste étendu aux trottinettes à assistance électrique, sans la majoration qui reste attachée à l’usage du vélo. Dans ce cadre, les sites sur lesquels l’usage du vélo et de la trottinette dépassent 20 utilisateurs bénéficiant de l’indemnité forfaitaire seront équipés d’un point de recharge gratuite dédié.

De plus, afin aussi d’encourager la pratique d’une activité physique, l’indemnité forfaitaire sera versée à compter du 1er juillet 2023 aux salariés dont la résidence habituelle est située dans un rayon supérieur à 1 kilomètre de leur lieu de travail et qui font le trajet aller-retour quotidiennement à pied. Dans ce cas, le forfait ne se cumule pas avec le remboursement transport.

De même, les parties encouragent vivement le covoiturage entre les collaborateurs. A cette fin, l’application de covoiturage déjà testée en 2020 sera généralisée sur l’ensemble de l’UES à compter du 1er janvier 2023. 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. Le Gouvernement a en effet annoncé réfléchir à la mise en place d’un forfait gouvernemental covoiturage en début d’année 2023 : les salariés concernés pourraient ainsi en bénéficier, s’il est mis en place.

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.

## Mobilité géographique

Les parties rappellent l’importance qu’elles accordent à la fidélisation et au développement des collaboratrices et collaborateurs, et leur attachement à la priorité donnée aux candidatures internes pour tous les postes ouverts au sein de l’UES.

Il est rappelé qu’à titre expérimental la prime de mobilité prévue par la Charte Mobilité est 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.

De plus, en cas de difficulté pour le versement du dépôt de garantie du loyer il pourra être consenti une avance exceptionnelle d’un montant de 1000 euros bruts, en sus de l’accompagnement prévu par la Charte, dans la mesure où Action Logement ne pourrait pas intervenir. Celle-ci sera définitivement acquise au salarié s’il est encore présent deux ans après la date de mutation effective. En cas de départ de la filiale concernée avant ce terme, il sera tenu de rembourser cette avance temporaire à l’entreprise.

## Transmission des savoirs

Le recours à l’alternance s’est fortement développé ces quatre dernières années au sein de l’UES. Chez Eiffage Energie Systèmes Alsace Franche-Comté, il est cette année de 10,1 % des effectifs.

Dans ce cadre, afin d’encourager cette dynamique il est mis en place à compter du 1er juillet 2023 une prime de tutorat au sein de la société, selon les modalités suivantes :

* Versement de 100€ une fois la période d’essai du jeune alternant validée
* Versement de 150€ à chaque date d’anniversaire du contrat d’alternance au titre de l’année scolaire écoulée
* Versement prime de 300 € si transformation du contrat d’alternance en CDI.

Un rapport de suivi de l’alternant sera tenu par le tuteur et remis au RRH à la fin de la période d’essai, au plus tard 1 mois avant la date d’anniversaire du contrat d’alternance et au plus tard 1 mois avant l’embauche. Le versement de la prime est conditionné à la remise de ce rapport.

Les ouvriers et les ETAM sont éligibles à la fonction de tuteur, suivant leur position dans la convention collective nationale dont ils dépendent.

## Indemnisation des salariés en accident de travail

La garantie conventionnelle de maintien du salaire net des ouvriers ayant un arrêt inférieur ou égal à 30 jours est portée de 90 à 100% du salaire net mensuel fixe de base.

Cette disposition à durée indéterminée est applicable pour tous les arrêts de ce type ayant débuté après le 31 mai 2023.

## Durée de l’accord – Publicité

Le présent accord, conclu à durée déterminée pour une durée d’un an à compter de sa signature, prendra effet à la date de son dépôt.

Conformément aux articles D 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction de la société au secrétariat du greffe du Conseil des Prud’hommes de Strasbourg ainsi que sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail

Fait à Ostwald

Le 14 décembre 2022

Pour EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES Alsace Franche-Comté

Pour la CGT,

Pour la CFDT