**NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES**

**ET SUR L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 2022**

**EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES HAUTE NORMANDIE**

**PROCES VERBAL D’ACCORD**

Au terme des réunions de négociation des 1er février et 15 février 2022, après analyse de l’ensemble des documents remis par la direction ainsi que des revendications émises par les organisations syndicales, le PV suivant a été rédigé.

Etaient présents lors des réunions :

Directeur de Filiale

Délégation Syndicale CFE/CGC

Délégation Syndicale CFE/CGC

Délégation Syndicale CGT

Délégation Syndicale CGT

Délégation syndicale CGT

Délégation syndicale CFDT

Délégation syndicale CFD

Délégation syndicale CFD

RRH

Il est convenu ce qui suit :

La direction s’engage à respecter les engagements nationaux signés au sein d’Eiffage Energie Systèmes présentés en annexe.

**Augmentation de la masse salariale**

Selon les dispositions nationales, l’augmentation globale de la filiale est modulée dans le respect de 3.4% sur l’ensemble du périmètre UES, en fonction du niveau de rentabilité de la structure et de l’évolution de celle-ci ces dernières années. Compte tenu de la situation encore fragile de la filiale, il est convenu que la moyenne de EES Haute Normandie sera de 3.2 % hors revalorisations conventionnelles intervenues en janvier 2022.

Cette enveloppe inclut les promotions ainsi que les mesures de rattrapage éventuellement identifiées dans le cadre de la politique d’égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le respect d’un talon de 30 euros (y compris minima) pour un équivalent temps plein.

En toute hypothèse, il est rappelé que le collaborateur doit nécessairement connaitre les raisons qui conduisent à une non augmentation de sa rémunération.

**Tickets Restaurant**

La valeur faciale du ticket restaurant est portée à 9.45 € (contre 9.30 € en 2021) avec une participation de 60% pour l’entreprise et 40% pour le salarié.

**Astreintes**

Les primes d’astreintes seront réévaluées de 179 € à 182 € par semaine (245 pour une semaine intégrant un jour férié).

Ces primes ne pourront, dans l’avenir, faire l’objet d’une réévaluation significative qu’à la condition d’une augmentation importante du nombre de collaborateurs acceptant le principe de l’astreinte multi-sites. L’astreinte exclusive pour un client ne pouvant être considérée que comme exceptionnelle et dérogatoire à la condition préalable et exclusive d’être prise en charge financièrement par le client.

**Déplacements**

Pour une semaine de travail de 5 jours, les grands déplacements seront indemnisés sur une base qui passera de 88 € à 90,40 € pour 4 jours et 19.4 €  le cinquième jour. Les salariés devront pouvoir justifier le fait qu’ils ne rentrent pas chez eux le soir. Les grands déplacements IDF et grandes Métropoles seront réévalués de 96 € à 100 € par jour pour 4 jours.

Lorsque les conditions légales sont remplies pour bénéficier des grands déplacements, ceux –ci seront privilégiés aux IPD supérieurs à la zone 5 quand les salariés ne souhaiteront pas rentrer à leur domicile le soir.

**Egalité Hommes Femmes**

La direction s’engage à examiner les salaires des femmes qui seraient différents des hommes à poste équivalent à niveau de responsabilité et de métier équivalent.

**Journée de solidarité**

La journée de solidarité sera effectuée par la retenue d’un jour de RTT sur le compteur annuel. Pour des raisons techniques ce jour est fixé sur le lundi de pentecôte, soit le 06 juin 2022, sauf dérogation validée par la Direction.

**Absence autorisée payée**

Sous réserve de ne pas perturber l’organisation du chantier ou du service, une absence rémunérée de 2 heures sera autorisée pour les salariés accompagnant un enfant à l’occasion de la rentrée scolaire jusqu’à la classe de 6ème,.

**Prime tuteur**

Une « prime tuteur » d’un montant de 200 euros sera versée au tuteur en charge du suivi du jeune sous condition de réussite à l’examen de l’alternant à l’issue de son parcours d’apprentissage et embauche de l’alternant à l’issue de son parcours d’apprentissage.

**Dons de jours**

La [loi du 13 février 2018](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036596170&dateTexte=&categorieLien=id) crée un nouvel article L.3142-25-1 dans le code du travail. Elle porte sur le don de jours de congés non pris au bénéfice de salariés proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap a été publiée au journal officiel. Il est donc possible pour les salariés de faire don de congés non pris en faveur de collègues "aidants" qui s'occupent d'un proche en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

**Cadres au forfait jours**

Afin de garantir l’équilibre vie professionnelle/vie privée, il est demandé aux cadres au forfait jours de manifester lors de leurs entretiens individuels toute difficulté ayant trait à la charge et les amplitudes de travail.

**Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Le principe d’une people revue dont l’objectif est d’identifier les collaborateurs susceptibles d’entrer dans un parcours de promotion réalisée a minima une fois par an est maintenu.

**Médaille du travail**

Le montant de la prime d’ancienneté est fixée à 37 € par année d’ancienneté

Le montant de la prime SERCE est fixée à 8 € par année d’ancienneté

**Prime ARI**

Le montant de la prime ARI est portée à 1.75 € par heure (vs 1.70 € antérieurement)

**Futures retraités**

Dans les 12 mois précédant leur départ, il leur sera accordé l’équivalent d’une journée d’absence rémunérée (prise en une seule fois ou de manière fractionnée) aux fins de constituer leur dossier de départ en retraite quand le départ

Conformément aux dispositions de l’article L.2242-4 du code du travail, le présent procès-verbal d’accord applicable au 1er avril 2020 fera l’objet des dépôts légaux dans les conditions prévues aux articles D.2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à St Etienne du Rouvray, le 1er mars 2022

Directeur

Pour la CGT, Pour la CFDT, Pour la CFE CGC,