**Accord d'entreprise portant sur la**

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

**au niveau de la filiale EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES – POITOU CHARENTES au titre de l’année 2023**

**Entre :**

- La société EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES – POITOU CHARENTES, SAS au capital de 940 750€, code APE 4321A, dont le siège social est situé au 3, Rue des Entrepreneurs – 86000 POITIERS, représentée par Monsieur ………………………, agissant en qualité de Directeur,

d’une part,

ET

-Les organisations syndicales représentatives dans la société :

Le syndicat CGT représenté par leur délégué syndical, Monsieur ……………………………

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 21 novembre et 13 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 sur la base des revendications présentées par les organisations syndicales.

Cet accord est le résultat d’une négociation et engage le Direction uniquement en cas de signatures 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 :

# ARTICLE 1 : ENVELOPPE D’AUGMENTATIONS

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 la filiale. 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 3,9% pour les salariés présents avant le 1er avril 2022.

**BU INFRA :** L’enveloppe de cette BU est modulée à la hausse de +0,2% (soit 4,1%) compte tenu du niveau de rentabilité de la BU sur l’exercice 2022 (Résultat de 7% du CA attendu sur la BU pour l’exercice 2022).

**BUs GEC :** Il n’est pas prévu de modulation ni à la hausse ni à la baisse (soit 3,9%) (Résultat de 5% du CA attendu pour l’exercice 2022 sur l’ensemble des Bus GEC).

Afin de valoriser l’expérience et fidéliser, il est prévu une enveloppe exceptionnelle supplémentaire spécifique dans la limite de 0,3% pour toutes les Bus de la filiale 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.

# ARTICLE 2 : 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.

# ARTICLE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX MINIMA

De plus, les parties rappellent que les revalorisations liées au SMIC ou aux minima conventionnels en 2023 seront mises en oeuvre 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.

# ARTICLE 4 : 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.

# ARTICLE 5 : 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 ».

# 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 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.

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.

# ARTICLE 7 : TICKET RESTAURANT

Il est convenu que la valeur faciale du ticket restaurant est portée à 10,50 €.

(Compte tenu du délai de mise en place de la nouvelle valeur faciale avec l’organisme distributeur des TR, l’entrée en vigueur de cette disposition se fera au plus tôt à compter du 1er janvier 2023 où dès que possible après cette date).

# ARTICLE 8 : INDEMNITE JOURNALIERE DE GRAND DEPLACEMENT

La valeur plancher de l’indemnité journalière de grand déplacement est portée à 95 €. (Entrée en vigueur dès le 1er janvier 2023)

# ARTICLE 9 : PRIME D’ASTREINTE

Il est convenu que la prime d’astreinte soit portée à 1,54€ / heure. (Entrée en vigueur dès le 1er janvier 2023)

# ARTICLE 10 : PRIME DE LAVAGE

Il est convenu que la prime de lavage soit portée à 129€ / an (Entrée en vigueur dès le 1er janvier 2023)

# ARTICLE 11 : MEDAILLE DU TRAVAIL

Il est convenu que le montant de cette gratification est revalorisé et porté à 39€ par année de présence. (Entrée en vigueur dès le 1er janvier 2023)

# ARTICLE 12 : PLAN DE MOBILITE 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 de CSE. 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 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.

# ARTICLE 13 : MOBILITE GEOGRAPHIQUE

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.

# ARTICLE 14 : JOURNEE DE SOLIDARITE ET PONTS

Les parties encouragent à ce que les éventuels jours RTT fixés à la discrétion de l’employeur dans le cadre des accords relatifs à l’aménagement du temps de travail soient, dans la mesure du possible, positionnés au moment des ponts identifiés sur l’année 2023.

Concernant le travail de la journée de solidarité, il sera privilégié dans la mesure du possible, la prise d’une journée de RTT (ou autre repos).

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.

# ARTICLE 15 : EPARGNE SALARIALE

Le Groupe Eiffage renouvellera en 2023 une augmentation de capital réservée à ses salariés, offrant ainsi des conditions privilégiées d’accès au capital social. Chaque entité composant l’UES pourra proposer ce dispositif à ses salariés.

# ARTICLE 16 : TRANSMISSION DES SAVOIRS

Afin d’encourager le recours à l’alternance, la formation professionnelle des jeunes en contrat d’apprentissage et de professionnalisation et d’optimiser les possibilités d’embauches au terme des formations, il est mis en place à compter du 1er juillet 2023 un système de primes de tutorat au sein de la filiale pour les collaborateurs Ouvriers et ETAM exerçant la fonction de tuteur, encadrant des alternants (c’est-à-dire sous contrat de professionnalisation ou d’apprentissage) de façon effective.

1. Une prime d’un montant brut de 200€ sera versée à la fin de chaque année de formation accomplie, à chaque tuteur encadrant un salarié en alternance. S’il devait y avoir plusieurs collaborateurs en situation de tuteurs pour un même alternant, la prime serait partagée au prorata du temps de tutorat des collaborateurs tuteurs concernés.
2. Une prime supplémentaire de 150€ sera versée au tuteur qui aura encadré un alternant durant une année de fin de cycle de formation et qui sera validée, à son terme, par une embauche (CDD, CDI) de l’alternant dans l’entreprise. S’il y avait eu plusieurs collaborateurs en situation de tuteurs pour un même alternant, la prime supplémentaire serait partagée au prorata du temps de tutorat des collaborateurs tuteurs concernés.

Il conviendra de privilégier, dans la mesure du possible, l’affectation d’un même tuteur pour l’ensemble du cycle de formation de l’alternant.

Les collaborateurs tuteurs peuvent bénéficier dans ce cadre d’une formation adaptée.

# ARTICLE 17 : INDEMNISATION DES SALARIES 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.

# ARTICLE 18 : DUREE DE L’ACCORD - PUBLICITE

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, le présent accord fera l’objet d’un dépôt par le représentant légal 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.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Fait à Poitiers, le 15 décembre 2022

**Pour les organisations syndicales, Pour la société**