**PROCES VERBAL D’ACCORD RELATIF AUX THEMES**

**DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

## POUR L’EXERCICE 2022

**Entre** :

La société INEO Tertiaire IdF, SNC au capital de 3 312 729 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro B 429 425 150 000 68, dont le siège social est situé 92-98 Bd Victor Hugo, îlot Clichy Pouchet, bat A2, 92115 Clichy, représenté par, Directeur Délégué,

**D'une part**

**Et :**

L'organisation syndicale C.F.D.T, représentée par

L'organisation syndicale C.F.E.-C.G.C, représentée par

L'organisation syndicale C.F.T.C, représentée par

L'organisation syndicale Force Ouvrière, représentée par

**D'autre part**

**Article 1 : Déroulement du processus NAO 2022**

La négociation collective, prévue par les articles L. 2242-1 à L.2242-14 du Code du Travail, s'est déroulée, pour l'année 2022, selon le calendrier des réunions suivant :

* 1ère réunion le 22novembre 2021
* 2ème réunion le 16 décembre 2021
* 3ème réunion le 03 janvier 2022
* 4ème réunion le 05 janvier 2022
* 5ème réunion le 25 janvier 2022
* 6ème réunion le 04 février 2022

Au cours de la première réunion la Direction a remis aux organisations syndicales les informations portant sur les effectifs, l’organisation du travail et la rémunération.

* Volet 1 : conditions générales d’emploi
* Volet 2 : information sur la durée et l’organisation du temps de travail
* Volet 3 : information sur les salaires effectifs

Ces documents intègrent le rapport sur la situation comparée des conditions générales d’emploi et de formation des hommes et des femmes.

La Direction a fait état de la négociation en cours au niveau de l’UES INEO.

Cette négociation s’est soldée par un Accord en date du 02 février 2022.

***BUDGET 2022***

Compte tenu de la situation économique, le **budget de revalorisation salariale de chaque société de l’UES ENGIE Ineo devra nécessairement se situer, pour l’année 2022, dans une fourchette allant de 2,1 % à 3 %** de la masse des salaires mensuels bruts de base de l’effectif permanent (présents du 01/01/2021 au 01/01/2022).

Ce budget **intégrant l’ensemble des mesures salariales**, 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, il appartiendra à la négociation locale d’arrêter en sus de l’enveloppe définitive applicable à son périmètre, la répartition de celle-ci en prenant en compte les éléments spécifiques liés notamment au traitement de populations ciblées (par exemple effet rétention ou nouveaux embauchés ou jeunes diplômés). Ainsi, il est 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.

Il appartient également à chaque NAO locale de mentionner explicitement les dispositions prises et négociées en matière d’égalité salariale et l’impact attendu sur l’index Egalité Professionnelle.

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.

**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.

**ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

S’agissant de l’organisation du temps de travail et plus particulièrement des « 35 heures », la Direction rappelle que les accords d’aménagement du temps de travail sont négociés au niveau des entités concernées.

En effet, au regard de la diversité des activités de spécialité (communication d’entreprise, systèmes de communication secteur militaire et civil, aéronautique, nucléaire, postes et lignes, ferroviaire, audio-visuel, externalisation, etc.) et de proximité (réseaux, éclairage public , tertiaire, industrie, infrastructures, etc.) au sein de ENGIE Ineo, l’évolution tant des accords d’aménagement du temps de travail, liée notamment aux opérations juridiques, que des processus d’harmonisation sociale ne peut être dissociée de l’exploitation des sociétés concernées.

Un jour de RTT supplémentaire, parmi ceux fixés à l’initiative de l’employeur, sera octroyé en raison de la journée de solidarité.

**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.

**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 et qu’une journée sera déduite du contingent annuel des jours de RTT attribués aux salariés parmi ceux fixés à l’initiative de l’employeur.

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 ouvert le cas échéant.

**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 est arrivera à échéance en 2022.

Une négociation relative à son renouvellement sera initiée sur le 1er semestre 2022.

**EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L’accord sur ce thème 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 devra s’ouvrir sur le 2nd semestre 2022.

Par ailleurs en matière d’égalité salariale, l’UES ENGIE Ineo a atteint 89 points en application de l’index « Ega Pro » soit un résultat supérieur fixé à hauteur de 85 points.

**RSE**

Un nouvel accord en faveur des personnes en situation de Handicap au sein de l’UES ENGIE Ineo, a été signé à l’unanimité avec les Organisations syndicales représentatives au niveau de l’UES le 04 février 2020 pour une période de 3 ans à 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, et 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 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 durée de 3 ans.

**TUTORAT**

Conformément à l’engagement pris lors de la NAO 2019, il avait été posé 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 procès-verbal de désaccord, il est convenu de maintenir la revalorisation de la prime annuelle à hauteur de **300 euros** **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.

**MOBILITE DES SALARIES**

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 transports vertueux ainsi que par la prise en charge des frais de transport personnels, lorsqu’au moins 50 salariés sont employés sur un même site. Ces mesures ont vocation à se substituer à d’autres mesures précédemment existantes comme les indemnités kilométriques vélo par exemple.

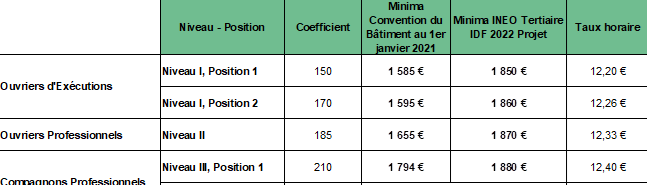
Les parties aux négociations locales étudieront les mesures adaptées à leur environnement afin de les mettre en place le cas échéant.

**Article 2 : Mesures retenues**

Les Parties ont arrêté les principes et mesures transcrites ci-après : Compte tenu des résultats économiques pour l’année 2021 et des perspectives pour l’année 2022 la Direction est favorable à une revalorisation des salaires.

**BUDGET INEO TERTIAIRE IDF POUR 2022**

* Une enveloppe d’augmentation de **2,9 %** de la masse des salaires mensuels bruts de base de l’effectif permanent (présents du 01/01/2021 au 01/01/2022). Ce budget intégrera l’ensemble des mesures salariales (à l’exclusion des changements de CSP)
* A compter de l’exercice 2022 aucun salaire mensuel brut de base pour un horaire à temps complet ne sera inférieur à **1 850 euros**. Les barèmes de rémunération seront réévalués comme suit :





* Les salariés ne bénéficiant pas d’augmentation individuelle en 2022 seront reçus par leur hiérarchie avant le 31 mai 2022 afin d’évoquer leur situation. Un document devra être complété et transmis au service RH. Un état sera établi afin de recenser les personnes concernées.
* La Direction appliquera la prime tuteur fixée par l’UES ENGIE Ineo à hauteur de **300 euros par an**.

***ŒUVRES SOCIALES***

**De façon exceptionnelle** l’entreprise propose de participer au dispositif de chèques vacances déployé par le CSE-e, par une prise en charge à hauteur de **50€ par salarié pour l’année 2022.** Cette participation prendra la forme d’une attribution exceptionnelle au CSE-e pour l’exercice 2022.

***ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL***

La Direction a retenu les dates suivantes en 2022 pour la planification des 4 RTT « Employeur » :

* 27 Mai
* 15 Juillet
* 31 Octobre
* 30 Décembre

Journée de solidarité : conformément aux dispositions de l’UES, la journée de solidarité est fixée au 06 juin 2022. La Direction octroiera une journée de RTT supplémentaire à ce titre.

Il est rappelé que les RTT salariés peuvent être posés par demi-journée.

Il a été convenu qu’en cas d’astreinte réalisée les 25 décembre ou 01 janvier une prime de 10% du montant total de l’astreinte correspondante serait versée aux salariés.

**GRATIFICATION DE FIN D’ANNEE**

Les parties s’engagent à ouvrir une négociation au cours du premier semestre 2022 afin de d’arrêter les critères objectifs de détermination des montants de Gratification de Fin d’Année (GFA) au travers d’un accord de méthodologie.

**INDEMNITES DE DEPLACEMENTS**

* Le barème relatif aux IPD (Indemnités de Petits Déplacements) reste inchangé. Toutefois il a été convenu qu’en cas de prêt d’un salarié d’une agence vers une autre agence, c’est la zone la plus favorable pour le salarié qui sera retenue (par comparaison entre son agence d’origine et l’agence d’accueil)
* Concernant les IGD (Indemnités de Grands Déplacements). L’indemnité de Grands Déplacements est destinée à couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement du salarié en déplacement professionnel. A compter 01er janvier 2022, l’indemnité de grands déplacements est fixée à un forfait journalier de 120 euros du lundi au jeudi et de 60 euros le vendredi.

**EGALITE PROFESSIONNELLE**

La société INEO Tertiaire IDF s’engage à garantir un traitement égal de l’ensemble de son personnel et de respecter les principes de non-discrimination. La Direction sera vigilante quant à l’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que l’accès à la formation. D’autre part, la Direction s’engage à poursuivre ses initiatives en faveur de la mixité sur les chantiers et d’avoir une démarche volontariste pour l’intégration des femmes aux postes cadres conformément aux engagements pris par le Groupe ENGIE.

**RSE INEO TERTAIRE IDF**

* La Direction Déléguée continue ses actions en faveur des personnes en situation de Handicap. Les actions sont portées par les opérationnels et le service RH, à savoir : les sensibilisations effectuées sur les chantiers et en agence, les commissions de maintien dans l’emploi deux fois par an pour évoquer les personnes qui ont des restrictions médicales, et l’accompagnement individualisé dans les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé.
* En parallèle, la Direction Déléguée emploie plus de 10% d’apprentis à la rentrée 2021 dont certains apprentis en réinsertion professionnelle grâce au travail fait conjointement avec les missions locales et des associations. Dans le cadre de la mixité, la Direction Déléguée continue d’accueillir des femmes sur chantier notamment via l’apprentissage.
* La Direction Déléguée est attentive aux futurs retraités, notamment avec l’organisation tous les deux ans des réunions de préparation à la retraite, et en facilitant l’organisation des entretiens individuels pour préparer les dossiers de départs à la retraite : consultation du relevé de situation individuelle et de l’estimatif de la retraite, mise à jour des dossiers carrière incomplets...
* La Direction continuera de porter une attention particulière à la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel. Une campagne a été lancée en mai 2019 s’appuyant sur des affiches disponibles dans les agences et sur les chantiers et d’un site à destination des salariés comprenant des éléments d’information et de sensibilisation accessibles à tous publics. Une démarche de sensibilisation au sein des agences et sur les principaux chantiers a été déployée en 2021 et sera poursuivie en 2022.
* La Direction est soucieuse du bien être de ses salariés. A ce titre le programme Equilibre a été déployé au sein de la Direction Déléguée au dernier trimestre 2020 et continuera de l’être en 2022 notamment au travers de formations dédiées.

**DEVELOPPEMENT RH INEO Tertiaire IDF 2022**

* La Direction Déléguée rappelle le cycle RH dont bénéficie l’ensemble des salariés d’INEO Tertiaire IDF, à savoir :
  + Entretien annuel et entretien professionnel pour tous les salariés,
  + People Position Review : revue du personnel dans l’ensemble des agences avec l’encadrement pour analyser la situation professionnelle de chaque salarié et identifier les promotions, les demandes de formations, le projet professionnel pour chacun des salariés, …
  + A l’issue de ces PPR, le plan de formation est défini et communiqué au CSP pour l’organisation logistique de ces formations.
* La Direction Déléguée s’engage à recommuniquer l’ensemble des offres de formation pour que les salariés préparent au mieux leurs entretiens annuels. En parallèle, une communication sera également faite pour réexpliquer les objectifs de l’entretien professionnel et de l’entretien annuel d’évaluation à la fois pour les managers et les salariés.
* Comme tous les ans, un point régulier sera fait lors des réunions de CSE-e pour partager l’état d’avancement des entretiens annuels et des entretiens professionnels.

**ACTION EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DE LA MOBILITE VERTE**

Parce que la Direction est attachée aux enjeux climatiques et s’inscrit dans la stratégie du Groupe « 0 Carbone » il a été décidé en 2020, à titre expérimental, la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d’une « indemnité kilométrique vélo » dont le montant est fixé à **25 centimes d’euro par kilomètre** dans la limite de 200 euros par an.

Ce dispositif n’ayant pas été actionné par les salariés il est convenu de ne pas le renouveler.

**Article 3 : Champ d’application**

Le présent procès-verbal s’applique aux salariés d’INEO Tertiaire IDF (hors alternance).

**Article 4 : Durée**

Le présent protocole d’accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, soit du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2021.

**Article 5 : Procédure de règlement des différends**

Tout différend concernant l’application du présent accord est d’abord soumis à l’examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable.

A défaut d’accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

**Article 8 : Dépôt et publicité**

La Direction de la société notifiera dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, le présent procès-verbal à l’ensemble des organisations syndicales représentatives d’INEO Tertiaire IDF.

A l’expiration du délai d’opposition, le présent procès-verbal sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE des Hauts de Seine (un par courrier et un par mail) et en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil des prud’hommes. Un exemplaire sera adressé au secrétaire du CE.

Le présent procès-verbal est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait en 7 exemplaires à Clichy, le 07/02/2022

**Le Directeur Délégué**

**Les Organisations Syndicales :**

**Pour la CFDT**

**Pour la CFE-CGC**

**Pour la CFTC**

**Pour FO**