**ACCORD RELATIF AUX THEMES DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR 2022 AU SEIN D’INEO AUTOMOTIVE**

**Entre** :

La société INEO Automotive ayant son siège social 1, Place Samuel de Champlain 92930 Paris La Défense, représentée par,

**D'une part**

**Et :**

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

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

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

L’organisation syndicale CGT, représentée par,

**D'autre part**

Il a été conclu le présent accord.

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L. 2242-1 à L.2242-14 du Code du travail, la Direction et les Organisations Syndicales formées en délégation se sont réunies successivement les 4 janvier 2022, 11 janvier 2022, le 18 janvier 2022 et enfin le 4 février 2022.

Lors de la première réunion, la Direction a remis aux Organisations syndicales et commenté, conformément principes arrêtés chaque année, les informations suivantes portant sur les effectifs, l’organisation du travail et la rémunération :

Volet 1 – Conditions générales d’emploi

1. Effectif total moyen sur la période considérée hors intérimaires et stagiaires
2. Répartition des effectifs par CSP / Contrat / Sexe
3. Répartition des effectifs par tranche d’âge à fin novembre 2021
4. Répartition des effectifs par tranche d’ancienneté à fin novembre 2021
5. Répartition des effectifs par Convention Collective / Sexe à fin novembre 2021 hors alternance
6. Embauches à fin novembre 2021 hors mobilité interne, transfert et stage
7. Départs à fin novembre 2021 hors mobilité interne, transfert et stage
8. Effectifs en CDD et intérim – Période de Janvier à novembre 2021

Volet 2 – Information sur la durée et l’organisation du temps de travail

1. Temps de travail, heures supplémentaires, congés payés et RTT
2. Répartition des effectifs selon la durée du temps de travail – Fin novembre 2021

Volet 3 – Information sur les salaires effectifs

1. Salaire mensuel moyen par coefficient / sexe – Contrats à temps plein (effectif permanent) hors alternance et stages
2. Etat des augmentations 2021 – Salariés en CDI – Présents au 31/12/2021

**Article 1er – CHAMP D’APPLICATION**

Les mesures s’appliquent à l’ensemble du personnel travaillant au sein du périmètre d’INEO Automotive.

**Article 2 – DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l'exercice social de la société, pour laquelle sont établies les prévisions économiques, à savoir pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

À cette dernière date, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

**Article 3 – OBJET**

La présente négociation s’inscrit pleinement dans le prolongement du processus de NAO pour 2022 engagé au niveau de l’UES, conformément au schéma d’organisation d’ENGIE Ineo tant sur le plan juridique, social que managérial.

**Article 4 – CALENDRIER DES REVISIONS SALARIALES**

Pour l’ensemble des collaborateurs, les révisions salariales interviendront **au 31/03/2022 avec effet rétroactif au 01/01/2022**.

S’agissant des primes versées au titre de l’exercice 2021 :

* pour les ETAM : dates de versement des GFA selon les usages en vigueur au sein des sociétés concernées ;
* pour les IAC : versement **en mars 2022** des PVA.

Indépendamment du salaire annuel brut de base contractuel, les primes ou gratifications doivent être basées sur le principe de fixation d’objectifs et d’appréciation de la performance.

**Article 5 – BUDGET 2022**

1. **Structure de rémunération**

Conformément aux accords NAO signés, la Direction rappelle que tous les nouveaux embauchés (ETAM & Cadres) au sein d’INEO Automotive sont rémunérés sur la base de 12,3 mois de salaire.

Pour les ETAM dont la rémunération est basée sur 12,3 mois, il s’ajoute à la rémunération annuelle une Gratification de Fin d’Année (GFA) dont le montant varie de 0 à 1 mois des appointements mensuels bruts de base. Cette gratification est déterminée en fonction des performances individuelles du salarié.

Pour les Cadres, compte tenu de la nature de leurs responsabilités, ils bénéficient d’une Prime Variable Annuelle (PVA) basée sur le principe de fixation d’objectifs et de suivi de la performance individuelle.

1. **Budget 2022**

Pour l’année 2022, **le budget de revalorisation salariale est fixé à 3% de la masse des salaires mensuels bruts de base de l’effectif permanent** (présents du 01/01/2021 au 01/01/2022) qui respecte les dispositions du PV d’accord de NAO Centrale ENGIE Ineo du 2 février 2022.

Il est convenu entre les parties que dès lors qu’un salarié bénéficierait d’une revalorisation salariale, **celle-ci ne pourrait être inférieure à 35 € bruts pour un salarié à temps plein**.

Concernant les promotions, il conviendra de distinguer les éléments suivants :

1. Changement de coefficient à l’intérieur d’une même catégorie socio-professionnelle : nécessairement compris dans l’enveloppe ;
2. Changement de catégorie socio-professionnelle (ouvrier vers ETAM ou ETAM vers cadre) : traitement hors enveloppe ;
3. 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.

En complément des mesures précédentes, la Direction précise qu’à compter du 1er janvier 2022, aucun salaire mensuel brut de base pour un horaire à temps complet et une rémunération annuelle basée sur 12,3 mois ne sera inférieur à **2 100,00€ pour les ETAM** et **3 100,00€** **pour les CADRES**. Cette rémunération s’appliquera à tous les cadres en CDI sauf aux jeunes cadres débutants et aux cadres nouvellement promus (moins de 2 années civiles pleines d’ancienneté dans le poste). L’atteinte de ces minima sera traitée hors enveloppe.

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.

De plus, 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.

Au-delà, **le suivi de carrière des salariés est un élément important de leur développement professionnel. A ce titre, il est indispensable qu’ils puissent échanger régulièrement avec leur hiérarchie sur les thématiques relatives à l’évolution professionnelle et au développement des compétences**. Pour rappel, la loi a instauré la tenue d’un entretien professionnel tous les deux ans. Néanmoins, ENGIE Ineo mettra tout en œuvre pour que ces entretiens soient réalisés à échéance annuelle afin notamment d’aborder le projet professionnel du salarié et de déterminer ses besoins de formation.

Pour rappel, les éventuelles mesures correctives liées à la reconnaissance des diplômes ne sont pas intégrées dans les enveloppes de NAO.

**La Direction s’engage à ce que chaque salarié bénéficiaire ou non d’une augmentation soit reçu par son manager au plus tard dans les 2 mois qui suivent la mise en œuvre de cette mesure.**

1. **Application des barèmes conventionnels des Travaux Publics**

S’agissant des minima annuels Travaux Publics, ceux-ci seront appliqués avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

1. **Abonnement transport**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 généralise le dispositif de prise en charge  
des frais de transport engagés par les salariés pour se rendre sur leur lieu de travail.

A compter du 1er janvier 2022, la société conserve une **prise en charge de 80% de l’abonnement aux transports publics**, sur la base des tarifs de 2ème classe (transport en commun).

1. **Prime de mobilité durable**

La Direction propose de reconduire la prise en charge d’une indemnité kilométrique vélo via le dispositif « prime de mobilité durable » pour les salariés utilisant un vélo pour réaliser le trajet entre leur lieu de résidence habituel et leur lieu de travail.

La prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo correspond au montant de **l’indemnité kilométrique vélo fixé à 0,25 € par kilomètre parcouru, dans la limite de 300€ par an et par salarié**.

Cette mesure est cumulable avec la prise en charge des frais de transports en commun.

1. **Subvention RIE et Titres Restaurants**

La participation patronale au RIE pour l’exercice 2022 sera maintenue à **5,70€.**

Les salariés n’ayant pas accès à un RIE avec une subvention directe de l’entreprise, bénéficient de titres restaurant. La valeur nominale des **titres restaurants** est fixée à **9,50€** dont une prise en charge de la part patronale de 5,70€ et une part salariale à 3,80€.

1. **Chèques emploi services universels**

L’Entreprise propose de renouveler pour l’année 2022 les **CESU d’une valeur de 250 € par salarié, financé pour 50€ par le salarié, pour 100€ par la Direction et pour 100€ par le CSE**.

Une communication spécifique à destination des salariés accompagnera la mise en place de ce dispositif sur l’année 2022.

1. **Chèques Vacances**

L’entreprise propose de renouveler pour l’année 2022, la **prise en charge à hauteur de 50€ par salarié** au dispositif de Chèques Vacances déployé par le CSE.

Une communication spécifique à destination des salariés accompagnera la mise en place de ce dispositif sur l’année 2022.

1. **Rentrée scolaire**

Sur demande des salariés éligibles et afin de favoriser une conciliation vie professionnelle/vie personnelle, la Direction **renouvelle l’autorisation d’une demi-journée d’absence payée** **et propose qu’elle soit cumulable si les jours différent entre les enfants**, dans le cadre de la rentrée scolaire de leur(s) enfant(s) à charge de moins de 12 ans, sur présentation de justificatif. Cette/ces demi(s)-journée(s) fera(ont) l’objet d’un délai de prévenance suffisant et en amont des congés d’étés auprès du responsable hiérarchique. Celle-ci concernera uniquement la rentrée scolaire de septembre 2022.

La demande validée par le responsable hiérarchique devra être transmise au service RH dans les délais impartis.

1. **Congé pour enfant malade**

Afin de mieux concilier l’articulation entre l’activité professionnelle et les obligations familiales, l’entreprise accordera aux salariés parents d’un ou plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans, dont la présence est rendue indispensable auprès de son(ses) enfant(s) malade(s), un congé pour s’en occuper de **3 demi-journées (consécutives ou non) rémunérées à 100% par enfant et par année civile**.

Le salarié sera tenu d’avertir son employeur sur la prise de ses congés dans les délais les plus brefs, et de présenter un justificatif médical.

1. **Jour de déménagement**

L’entreprise propose de renouveler l’octroi **une journée d’absence rémunérée dans le cadre d’un changement de domicile**. Cette autorisation est valable une seule fois dans l’année et sur justificatif de domicile.

La demande devra être validée par le responsable hiérarchique, une communication spécifique sera faite par la DRH.

**Article 6 – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

Un régime de protection social 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 1er 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 seront apportées au 1er janvier 2021 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.

**Article 7 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

La Direction rappelle que c’est l’accord relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail de GTMH SA, conclu le 29 janvier 2001, qui s’applique à l’ensemble des salariés d’INEO Automotive.

**Article 8 – 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 27 juin 2019 et le 26 août 2021.

Par ailleurs, le 09 juin 2021 l’avenant n°2 à l’accord relatif à la mise en place d’un dispositif de compte épargne temps au sein d’INEO périmètre Siège a été conclu.

**Article 9 – 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.

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.

**Article 10 – GESTION PREVISIONNELLE DE L’EMPLOI ET DES COMPETENCES**

L’accord relatif à la Gestion Anticipative des Emplois et des Compétences (GAEC) signé à l’unanimité avec les Organisations syndicales représentatives au niveau de l’UES le 2 décembre 2015 est arrivé à échéance en fin d’année 2018.

Une négociation relative à son renouvellement a abouti à la conclusion d’un nouvel accord majoritaire en date du 7 juillet 2019.

**Article 11 – 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.

**La Direction s’engage à être particulièrement attentif aux modalités d’organisation du travail des femmes enceintes et à coconstruire avec les partenaires sociaux, un plan d’action sur l’égalité salariale au sein d’INEO Automotive.**

Par ailleurs, en matière d’égalité salariale, ENGIE Ineo se fixe l’objectif d’atteindre 85 points en application de l’index « Ega Pro ».

**Article 12 – RSE**

Un nouvel accord en faveur des personnes en situation de Handicap au sein de l’UES ENGIE a été signé à l’unanimité avec les Organisations syndicales représentatives au niveau de l’UES le 4 février 2021 pour une période de 3 ans à effet rétroactif au 1er janvier 2021. 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, 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 pour 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 nouvelle durée de trois ans.**

**Article 13 – ALTERNANCE & TUTORAT**

Dans le cadre de l’accompagnement des alternants, il est posé le principe que chaque tuteur bénéficiera d’une prime annuelle de 300€ bruts par alternant. Il pourra également bénéficier d’une formation dont les modalités de mise en place seront définies au sein de l’entité.

Cette mesure entrera en vigueur au 1er janvier 2022 pour les tutorats en cours.

**Article 14 – 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 transport vertueux ainsi que la prise en charge des frais de transports 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.

Dans ce contexte, ENGIE Ineo s’est engagé à ouvrir dans les meilleurs délais une négociation sur cette thématique après avoir déterminé le niveau le plus approprié de négociation.

**Article 15 – EVOLUTION SALARIALE DES IRP**

L’accord sur le droit syndical en date du 18 novembre 2019 dispose que « *L’évolution de la rémunération et de la carrière de l’ensemble des représentants du personnel sera examinée annuellement afin de garantir une équité de traitement par rapport à l’ensemble des salariés appartenant à la même filière (commerce, affaires, grands projets, études/technique, chantier/atelier, fonctions supports, management opérationnel) et à la même qualification.*

*La rémunération des représentants du personnel élus ou désignés fera l’objet d’un examen particulier entre les responsables hiérarchiques et les représentants de la filière RH au niveau approprié, ceci afin que leur soient appliquées, a minima, les augmentations moyennes au niveau de l’UES de la filière correspondant à leur emploi (commerce, affaires, grands projets, études/technique, chantier/atelier, fonctions supports, management opérationnel) et, au sein de celle-ci, de leur qualification, sauf exception justifiée et accompagnée obligatoirement d’un entretien d’explication entre l’intéressé et sa hiérarchie.*

*A cet effet, chaque année, à l’issue de revalorisations salariales réalisées dans le cadre des NAO, sera établi et diffusé aux délégués syndicaux centraux un tableau récapitulatif des revalorisations moyennes par filière (commerce, affaires, grands projets, études/technique, chantier/atelier, fonctions supports, management opérationnel) puis par qualification.* »

**Article 16 – DEPOT**

Le présent accord sera adressé dans les meilleurs délais, à Monsieur le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes. Un exemplaire en sera remis à chacun des signataires, les syndicats, les délégués du personnel et au secrétaire du CSE (comité social et économique).

Une communication de mise à disposition du présent accord sera adressée à l’ensemble des salariés.

Fait en 6 exemplaires à Paris La Défense, le 7 février 2022.

Pour la Direction,

Pour l'organisation syndicale C.F.D.T.,

Pour l'organisation syndicale C.F.T.C.,

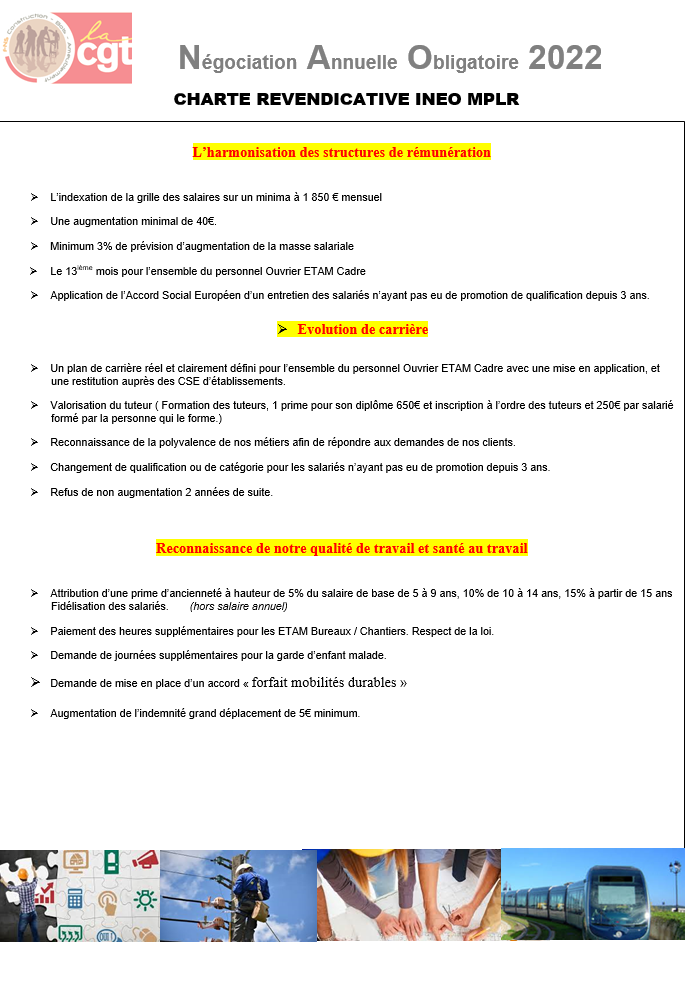
Pour l'organisation syndicale C.F.E.-C.G.C.,

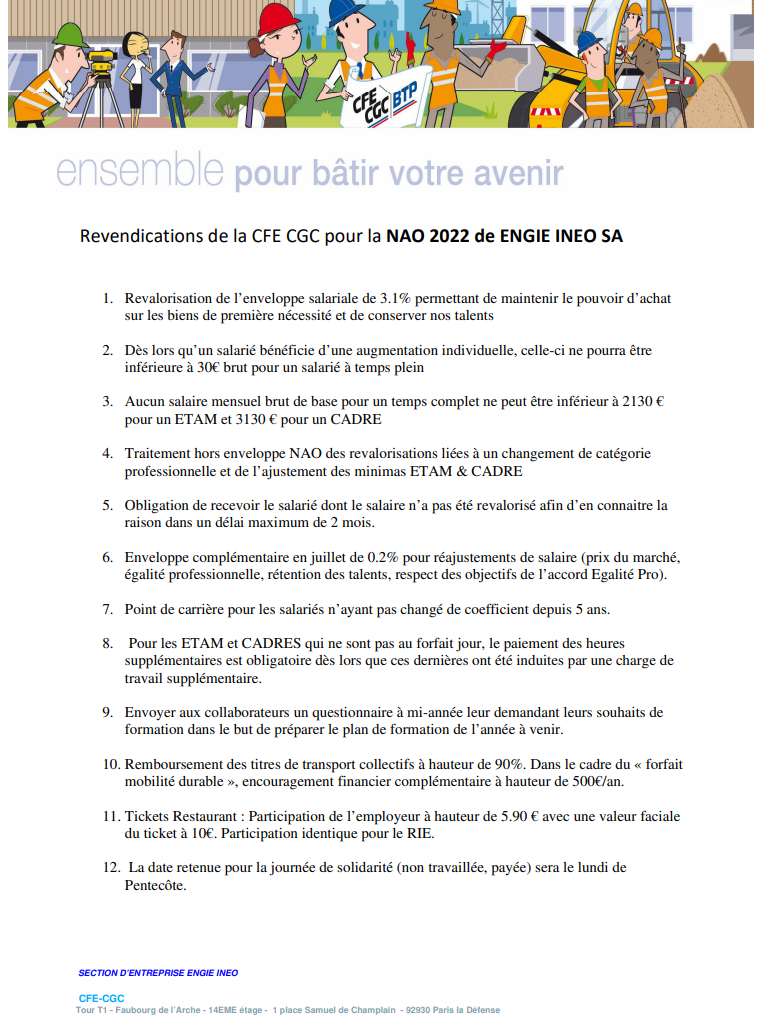
Pour l'organisation syndicale C.G.T,

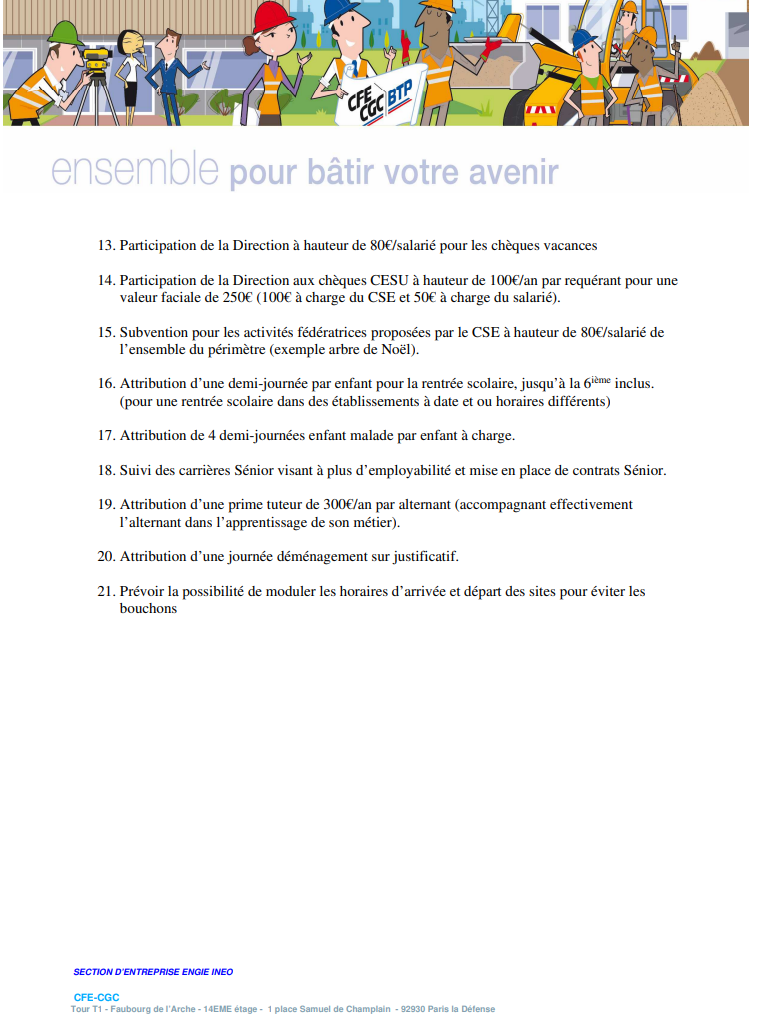
**ANNEXE 1**

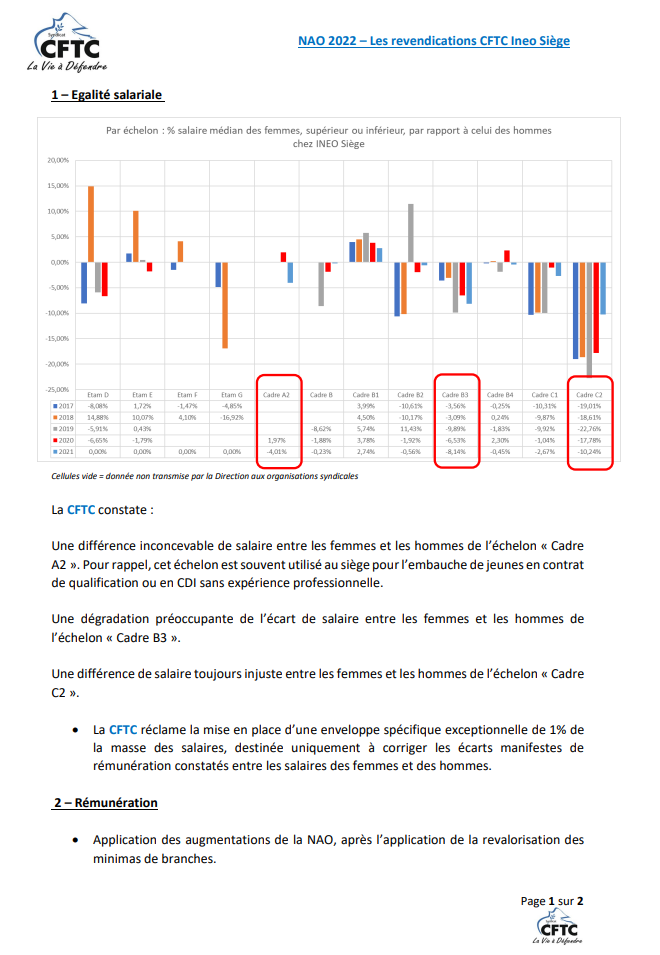
**Revendications syndicales**

**au titre de la négociation annuelle obligatoire pour 2022**





****

****

