**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**ACCORD 2022**

La société TRACTEBEL Engineering France représentée par ………………………….., agissant en sa qualité de Directeur Général, et les délégations syndicales suivantes :

CGT, représentée par …………………..

CFDT, représentée par …………………………

CFE-CGC, représentée par ………………………………

FO, non représentée,

**Préambule**

Conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de l’entreprise se sont réunies aux dates suivantes :

* 8 décembre 2021 ;
* 6 janvier 2022 ;
* 19 janvier 2022 ;
* 31 janvier 2022.

La Direction a présenté le calendrier des négociations ainsi que les données connues relatives à l’inflation.

La Direction et les Organisations Syndicales ont retenu le principe d’une enveloppe d’augmentation de la masse salariale à répartir entre tous les salariés afin de procéder à des augmentations individuelles, ainsi que d’une seconde enveloppe spécifique pour le traitement des écarts éventuels de salaire, en particulier en vue d’atteindre l’égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Les Organisations Syndicales ont souhaité concentrer les discussions sur l’augmentation du salaire de base.

La Direction a confirmé que tous les collaborateurs ont un salaire fixe au moins égal à 80% du *Hay Level* qui leur est attribué, suite aux rattrapages de salaire effectués en 2020 et 2021.

La Direction a affirmé que les quelques promotions éventuelles liées à la mise en place du projet de transformation de la BU Tractebel seraient traitées en dehors de la NAO.

La Direction a remis aux partenaires sociaux le Rapport de Situation Comparée pour le périmètre de TRACTEBEL pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2021. Ce document intègre des informations sur les conditions générales d’emploi, sur la durée et l’organisation du temps de travail, sur les salaires effectifs et la situation comparée des conditions générales d’emploi et de formation des hommes et des femmes.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont présenté une synthèse des bilans annuels réalisés depuis 10 ans dans le cadre des réunions du personnel. Cette rétrospective constitue le constat d’une entreprise globalement solide en termes de résultats. Les Organisations Syndicales ont fait part du contexte suivant :

* Un très bon exercice 2021 qui confirme les bons résultats obtenus en 2020 malgré la crise sanitaire ;
* La nécessité de donner un signal positif aux salariés, dans un contexte de transformation de Tractebel qui suscite beaucoup d’inquiétude ;
* L’augmentation annuelle individuelle est un levier de performance ;
* Des départs soutenus depuis quelques années menacent la pérennité de l’expertise et de la compétence au sein de l’entreprise ;
* L’enveloppe des augmentations est réduite chaque année depuis 2014. Cette prudence est considérée comme excessive puisque ne reflétant pas les résultats de l’entreprise, en constante progression suivant une tendance de fond.

Les Organisations Syndicales ont rappelé que depuis 2016, la révision salariale suit précisément la courbe de l’inflation lorsque celle-ci baisse mais peine à évoluer favorablement lorsque l’inflation augmente.

Dans ce contexte, les Organisations Syndicales ont fait part de leur revendication et ont demandé à ce que le choix du taux d’augmentation salariale soit construit et établi selon des règles objectives, reflétant à la fois la performance globale de l’entreprise, la politique et stratégie de croissance et d’excellence, et un critère objectif d’équité à court terme entre l’ensemble des populations de l’entreprise, et à long terme entre les populations jeunes et plus expérimentées. A ce titre, les Organisations Syndicales considèrent qu’une augmentation du même ordre que les niveaux établis 2005 et 2010 est souhaitable.

L’intersyndicale a motivé ces revendications par :

* L’attente d’avoir une révision salariale au moins égale à l’inflation des prix à la consommation, dans la mesure où l’entreprise dégage de bons résultats ;
* La nécessité de limiter les départs, fidéliser les salariés en proposant des perspectives positives à moyen et long terme, et soutenir la politique de croissance de l’entreprise ;
* La nécessité de permettre, sur le long terme, à un jeune ingénieur d’atteindre les niveaux de rémunération moyens des catégories supérieures.

Les Organisations Syndicales représentatives ont aussi présenté un résumé de l’enquête interne de satisfaction des salariés de 2013, et celui de l’enquête Engie&Me de 2021. Ainsi, l’enquête de 2013 a fait ressortir les points forts caractérisant l’engagement des salariés, les bonnes conditions de travail, un sentiment de fierté d’appartenance et d’utilité du travail et un sentiment de bien-être et de bonne ambiance dans l’entreprise. Les points de vigilance étant relatifs à la surcharge de travail et au stress. En comparaison, les résultats de l’enquête de 2021 font apparaitre une augmentation importante de salariés désengagés et désenchantés. Les Organisations Syndicales Représentatives considèrent qu’il s’agit d’un signal fort nécessitant un travail de réflexion de fond et d’actions, parmi lesquels retrouver un niveau d’augmentation salarial à la hauteur des résultats de l’entreprise, et qui permette à l’ensemble des salariés de se projeter chez TEF à moyen et long terme.

Les Organisations Syndicales ont évoqué l’analyse du Bilan Social, qui fait ressortir des augmentations très importantes du taux de départ, ainsi que des frais d’externalisation, et ont mis en avant le fait qu’il s’agissait d’une tendance inquiétante, et qui devait être renversée, pour s’orienter vers une politique d’investissement sur nos salariés, via une politique de gestion des effectifs adaptée, qui favorise les salariés internes, et une revalorisation salariale à la hauteur des résultats et ambitions de TEF.

La Direction a conscience des résultats de l’enquête Engie&Me. Elle a rappelé qu’un plan d’actions est en cours d’élaboration pour favoriser la Qualité de Vie au Travail. Dans le cadre du projet de transformation de Tractebel, une commission a été constituée pour apporter aux représentants du personnel une information régulière et échanger sur les risques à prendre en compte dans le cadre de ce projet.

Au cours de la 3ème réunion, la Direction a expliqué que le niveau de performance économique de 2021 est positif, mais que le budget V1 n’a pas été atteint. Un point d’attention mérite une prudence quant à l’augmentation des salaires. Il est nécessaire de conserver des prix de vente qui soient compétitifs sur l’ensemble des segments de marché, dans un secteur où les coûts salariaux représentent la majorité de nos coûts fixes. Or, le carnet de commandes de l’entreprise est en grande partie à reconstituer.

Les Organisations Syndicales rappellent que chaque année, le budget V1 n’est pas atteint. Cela n’empêche pas l’entreprise d’avoir d’excellents résultats en fin d’année.

Enfin, les Organisations Syndicales réfutent le lien direct de l’impact du prix de vente sur l’ensemble des segments de marché. En effet, les Organisations Syndicales rappellent que le CDHM est gelé depuis 2 ans, que les effectifs évoluent chaque année en fonction d’un turnover toujours plus important et que l’historique des NAO de l’entreprise démontre que les résultats nets n’ont jamais été aussi importants que les années qui ont suivi des NAO supérieures à 3%. Il est par ailleurs rappelé l’accroissement important des charges salariales externes (passant de 16.9M€ en 2016 à 30.8M€ en 2020) et l’impact de celui-ci sur les résultats de l’entreprise.

La Direction a également indiqué que le score obtenu à L’index EgaPro pour l’année 2021 était de 86 points sur 100, marquant une progression d’un point par rapport à l’année 2020.

Lors de la 4ème réunion, la Direction et les Organisations Syndicales ont formulé de nouvelles propositions, pour prendre en compte les données relatives à l’inflation 2021. En l’effet, le taux d’inflation confirmé par l’INSEE le 14 janvier 2022 pour 2021 est de 1,6%. Les propositions ont été formulées afin de trouver un point d’équilibre tenant compte de l’ensemble des éléments échangés lors des différentes réunions et dans une volonté de :

* soutenir les salariés dans une période de transformation impliquant des changements importants ;
* maintenir la qualité du climat social au sein de l’entreprise.

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives ont consenti à un effort pour converger vers la signature d’un accord.

Au terme de cette négociation, il a été convenu ce qui suit entre la Direction, d’une part, et les Organisations Syndicales Représentatives, d’autre part :

**Article 1- Budget global de l’augmentation**

**Une enveloppe globale d’augmentation individuelle de 2,9 % de la masse salariale est attribuée pour l’année 2022, sur la base des salariés présents au 31 décembre 2021.**

Les augmentations seront versées sur la paie d’avril 2022, avec effet rétroactif en Janvier 2022.

Le budget se décompose comme suit :

* Une enveloppe de 2,7 % pour les augmentations individuelles et promotions, selon les propositions des responsables hiérarchiques ;
* Une enveloppe de 0,2 % pour traiter les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, dans un objectif d’équité salariale. Cette seconde enveloppe sera étudiée par le service RH.

Enfin, une vigilance sera portée à l’équité entre catégorie socio-professionnelles et entre les hommes et les femmes dans la distribution de l’enveloppe des augmentations individuelles.

**Article 2 - Autres mesures**

A partir du 1er avril 2022 et sans limite de temps, deux mesures additionnelles s’appliquent :

* La prise en charge employeur est augmentée à hauteur de 5,69 € par Ticket Restaurant (contre 5 € actuellement) ;
* L’employeur augmente sa prise en charge de 5€ sur chaque cotisation individuelle de mutuelle.

**Article 3 - Absence d’augmentation individuelle et mesure de suivi**

En cas d’absence d’augmentation, un entretien spécifique sera effectué par le N+1 pour expliquer au salarié concerné les circonstances particulières le concernant et définir les objectifs annuels permettant d’y remédier.

**Article 3 - Durée de l’accord**

La durée du présent accord porte sur l’exercice 2022.

**Article 4 - Dépôt et publicité**

Conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2231-2 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), ainsi qu’au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la direction départementale du travail et de l’emploi du lieu de signature de l’accord.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Enfin, en application de l'article L. 2262-5 duCode du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

A Gennevilliers, le 22 février 2022

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

**Pour la société TRACTEBEL Engineering :**

……………………………, Directeur Général

**Pour les Organisations Syndicales représentatives** :

CGT, …………………………..

CFDT, ……………………………

CFE-CGC, ………………………..