**ACCORD D'ENTREPRISE**

**portant sur la « NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE » AU SEIN DE LA SOCIETE**

**EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES ILE DE FRANCE**

**AU TITRE DE L’ANNEE 2022**

**Entre :**

La société EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES Ile de France, Société par Actions Simplifiée au capital de 8 000 002,80 €, inscrite au RCS de BOBIGNY sous le numéro B 420 540 643, dont le siège social est situé 2, rue Flora Tristan – 93200 LA PLAINE SAINT-DENIS représentée par **……………….,** Directeur Régional,

Agissant en son nom

d’une part,

## ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau d’Eiffage Energie Systèmes Ile de France (CGT, FO, CFDT)

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](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=24B53FD2B4976E540F485AABBEC8E2A5.tplgfr37s_3?cidTexte=JORFTEXT000035607311&idArticle=LEGIARTI000035608867&dateTexte=20170924).

Des réunions de négociation se sont tenues les 13 et 27 janvier, et les 3 et 10 février 2022 au cours desquelles les documents nécessaires ont été remis par la Direction et des échanges ont eu lieu entre la Direction et organisations syndicales présentes celles-ci sur la base des revendications présentées et/ou exprimées par l’ensemble des organisations syndicales.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit entre les parties :

**ARTICLE 1 : AUGMENTATION DE LA MASSE SALARIALE**

**Article 1.1 : Enveloppe d’augmentation**

Au sein d’Eiffage Energie Systèmes ile de France, les augmentations salariales sont fixées à 3.5% au titre de l’année 2022.

Cette augmentation moyenne sera répartie en augmentations individuelles. Elle inclut les promotions, les éventuels rattrapages salariaux, et les mesures particulières éventuelles (égalité femmes-hommes…) auxquelles les signataires restent attentifs.

A ce titre, les parties rappellent 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. 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. La politique de suppression de disparité entre les salaires femmes-hommes sera poursuivie : l’ensemble des parties s’engage à étudier les écarts dans chaque catégorie socio-professionnelle lors de cette négociation.

Enfin, il est rappelé que le bénéfice de l’indemnité d’inflation et/ou de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat sur la paie de janvier 2022 ne peut avoir pour effet de priver le salarié bénéficiaire de tout ou partie des dispositions du présent accord.

**Article 1.2 : Augmentation minimale individuelle**

En cas d’augmentation individuelle, la décision qui serait prise ne pourra conduire à une augmentation inférieure à 30 € bruts mensuels.

Dans l’hypothèse d’une augmentation individuelle concomitante avec une revalorisation consécutive à la hausse du minimum conventionnel applicable au salarié, la part de l’augmentation individuelle au mérite ne pourra être inférieure à 15 € bruts mensuels, sans que la somme des deux ne soit 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. Les parties s’engagent à se rencontrer en début de 2ème semestre pour faire un point sur le suivi de ces entretiens.

**Article 1.4 : Dispositions relatives aux minimas**

De plus, les parties rappellent que les revalorisations liées au SMIC ou aux minima conventionnels en 2022 seront mises en oeuvre au moment de leur entrée en vigueur conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

A titre exceptionnel, pour 2022, les revalorisations conventionnelles n’entrent pas dans l’enveloppe définie à l’article 1.

**Article 1.5 : 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 catégorie socio-professionnelle entraînerait une baisse de la rémunération nette, une compensation salariale sera effectuée. L’impact financier correspondant n’est pas pris en compte dans l’enveloppe définie à l’article 1.

**Article 1.6 : Primes Exceptionnelles**

Aux augmentations salariales individuelles 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 ». Elles veulent tenir compte de l’implication croissante de ses collaboratrices et collaborateurs aux évolutions et à l’amélioration continue des process administratifs et de gestion, et à leur implication réussie dans la transformation digitale et le déploiement des outils numériques de la Branche et du Groupe, en particulier dans les familles d’emploi Achats, Ressources Humaines et Comptabilité (liste non exhaustive).

Dans ce cadre, elles conviennent de réserver au titre de l’année 2021 aux ETAM des fonctions « support » de l’UES une enveloppe de primes exceptionnelles de 140 000 € bruts, à verser en avril 2022. En cas d’attribution, la prime exceptionnelle sera au moins égale à 150 € bruts.

**Article 1.7 : Suivi des évolutions 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) 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 de suivi de carrière.

Les salariés n’ayant pas bénéficié d’augmentations salariales au mérite (c’est-à-dire sans tenir compte des minima) 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. Dans ce cadre, les ouvriers n’ayant pas été augmentés depuis 3 ans (sur la période mai 2019 – mars 2022) bénéficieront de la mesure talon prévu à l’article 1.2 ci-dessus.

Les parties s’engagent à se rencontrer en début de 2ème semestre pour faire un point sur le suivi de ces entretiens.

**TITRE 2 : ACCESSOIRES DE SALAIRES**

**Article 2.1 : Indemnités de petits déplacements**

Ces indemnités revalorisées au 1er Janvier 2022, fixées par la FNTP ou par l’accord d’harmonisation restent inchangées.

**Article 2.2 : Tickets restaurants**

La valeur faciale des tickets restaurant sera portée à 11.00**€** à compter du 1er Avril 2022 (avec une participation de l’employeur de 60 %).

**Article 2.3 : Primes d’habillage / déshabillage**

La prime d’habillage/déshabillage sera portée à 2.15**€** à compter du 1er Avril 2022.

**Article 2.4 : Montant des gratifications allouées lors de l’attribution de la médaille du travail et de la médaille SERCE**

Le montant de la gratification de la Médaille du travail est revalorisé et porté à 40**€** par année de présence.

Le montant de la gratification de la Médaille SERCE est revalorisé et porté à 12.45**€** par année de présence.

**TITRE 3 : PLAN DE MOBILITE**

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 des CSE de l’UES. 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 est étendu aux trottinettes à assistance électrique, sans la majoration qui reste attachée à l’usage du vélo.

De même, les parties encouragent vivement le covoiturage entre les collaborateurs.

A cette fin, si les conditions sanitaires le permettent, l’application de covoiturage déjà testée en 2020 sera relancée sur les grandes agglomérations regroupant plusieurs sites de l’UES : Paris-Ile de France, Lyon, Lille-Verquin et Toulouse. 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.

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.

Enfin, à titre expérimental la prime de mobilité prévue par la Charte Mobilité sera 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.

**TITRE 4 : AUTRES DISPOSITIONS**

**Article 4.1 : Partage de la Valeur ajoutée**

Les parties constatent que les dispositifs d’épargne salariale en vigueur (accords de participation, accords d’intéressement, Plan d’Epargne Groupe, PERECO), relèvent d’une politique définie et mise en œuvre au sein du Groupe Eiffage.

Ainsi, des accords d’intéressement et des accords de participation sont négociés au sein des entités composant l’UES selon des trames élaborées par le Groupe Eiffage.

De même, les entités de l’UES ont la possibilité d’adhérer au Plan d’Epargne Groupe et de permettre à leurs salariés de bénéficier des différents vecteurs d’épargne proposés dans ce cadre.

Le Groupe Eiffage renouvellera en 2022 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.

Enfin, possibilité est laissée aux entités composant l’UES de négocier l’adhésion au PERECO mis en place au niveau du Groupe Eiffage. Ces dispositifs proposés par le Groupe EIFFAGE relèvent de la négociation collective au niveau de chaque entité composant l’UES.

**Article 4.2 : Journée de solidarité et Ponts**

Les parties conviennent que la journée de solidarité sera positionnée le lundi de Pentecôte soit le 6 juin 2022. Cette journée ne sera donc pas travaillée et s’effectuera par la retenue d’une journée de RTT.

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.

Les parties encouragent à ce que les éventuels jours RTT fixés à la discrétion de l’employeur dans le cadre de l’Accord d’harmonisation du 30 juin 2015 soient, dans la mesure du possible, positionnés au moment des ponts identifiés sur l’année 2022.

**Article 4.3 : Le Tutorat**

L’évolution des métiers au sein d’Eiffage Energie Systèmes ile de France, fait de la transmission du savoir-faire l’une des conditions de son développement dans la durée. En particulier, la transmission des savoirs qui est au cœur des dispositifs d’alternance auxquels nous recourrons. Les parties considèrent le tutorat des alternants comme essentiel pour répondre à des enjeux actuels tels que l’évolution démographique et la perte de savoir-faire que celle-ci pourrait entraîner, ou encore la fidélisation, l’adaptabilité et la professionnalisation des salariés.

La Direction décide de poursuivre à compter de la rentrée de septembre 2022, l’attribution d’une prime de tuteur d’un montant total annuel de 250 (deux cents cinquante) euros bruts, et qui serait versée en 2 fois (novembre et mai) selon les conditions suivantes :

* Versement exclusif aux tuteurs identifiés dans le cadre d’un contrat d’apprentissage ou de professionnalisation,
* Versement au titre de l’ensemble des contrats d’alternance en cours à compter de la rentrée scolaire 2021-2022 soit à compter de septembre 2021
* Chaque tuteur ne pourra suivre au maximum que 2 jeunes à la fois et recevra une seule prime quel que soit le nombre de jeunes suivis

De manière générale, la Direction rappelle que la prime ne pourra être perçue que sous réserve de l’implication sérieuse du tuteur dans la réussite du tutoré.

Le rôle du tuteur :

* favoriser les conditions d’apprentissage du jeune en alternance en l’aidant à assimiler la compréhension du métier, de l’entreprise et en le guidant dans l’exécution du travail,
* permettre au jeune en alternance de tirer au maximum profit de sa formation, en faisant un suivi et une analyse régulière de ses acquis et de ses pratiques,
* accompagner le jeune en alternance dans la découverte des aspects techniques, relationnels et organisationnels du métier, en développant ses aptitudes et sa motivation,
* s’assurer de l’acquisition progressive d’autonomie par le jeune dans la réalisation pratique des actes du métier ; cette acquisition est un préalable à la montée en puissance progressive du plan de charge,
* Mesurer les progrès accomplis par le jeune en alternance, en participant aux contrôles nécessaires à l’obtention d’un diplôme,
* Participer aux réunions avec les professeurs et contribuer activement à la bonne préparation de la soutenance à l’examen.

Identifié sur la base du volontariat, le tuteur devra avoir idéalement une expérience d’au moins 5 ans dans une activité professionnelle (sans pouvoir être inférieure à 3 ans) et au sein d’une qualification en relation avec l’objectif de professionnalisation visé.

Une réunion entre le tuteur, son responsable hiérarchique et un représentant de la fonction RH pourra être organisée. Elle aura pour but de définir les conditions d’exercice de la fonction tutorale par rapport à l’exercice des missions habituelles.

La Direction se réserve le droit de verser la prime au tuteur qui exerce réellement ces fonctions indépendamment de celui identifié contractuellement

**Article 4.4 : Les primes chauffeurs**

En référence à l’article 3.3 de l’Accord d’harmonisation du 30 juin 2015, la Direction décide de revaloriser les Primes Chauffeur et porte le montant de celles-ci à 41.50€ par trimestre, ou 13.8€ par mois ou 4.15€ par semaine.

**TITRE 5 : OUVERTURE DE NEGOCIATIONS EN 2022**

Par ailleurs, la Direction s’engage à ouvrir des négociations, dès le premier trimestre 2022, sur l’astreinte afin de prendre en compte les effets de l’inflation et valoriser les primes d’astreinte.

**TITRE 6 : DURÉE DE L'ACCORD - PUBLICITÉ**

Le présent accord, conclu à durée déterminée pour une durée d’an an à compter de sa signature, 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 Saint-Denis, le 15/02/ 2022

Pour EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES IDF

Pour les organisations syndicales, les Délégués Syndicaux dûment mandatés à cet effet,

* CGT :

Représentée par

* CFDT :

Représentée par

* FO :

Représentée par