**Accord d'entreprise portant sur la**

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

**au niveau d’Eiffage Energie Ferroviaire au titre de l’année 2022**

Entre :

La société EIFFAGE ENERGIE FERROVIAIRE, située 33 avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny 94120 FONTENAY SOUS BOIS, enregistrée au RCS de Créteil SIRET N° 403 859 028, représentée par son Directeur XXXX.

d’une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives dans la société, représentées respectivement par leur délégué syndical :

• XXXX, Délégué Syndical CFDT,

• XXXX, Délégué Syndical CFE – CGC,

• XXXX, Délégué Syndical CGT,

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.

Conformément au calendrier établi lors de la première réunion avec les Organisations Syndicales, des réunions de négociation se sont tenues aux dates et lieux convenus les 25 janvier, 3 février, 9 février et 16 février 2022. Au cours de celles-ci les documents nécessaires 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 et/ou exprimées par l’ensemble des Organisations Syndicales. A l’issue de ces réunions, les parties ont déterminé les mesures qui relèvent du niveau national et celles qui doivent être traitées au plan local.

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

# ARTICLE 1 : ENVELOPPE D’AUGMENTATION

En moyenne, les augmentations salariales pour la filiale EIFFAGE ENERGIE FERROVIAIRE, représentent 3,6% 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 en filiale 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 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.

# ARTICLE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX MINIMA

De plus, les parties rappellent que les revalorisations liées au SMIC ou aux minima conventionnels en 2022 seront mises en œuvre 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 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 l’enveloppe définie à l’article 1.

# ARTICLE 5 : 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).

En cas d’attribution, la prime exceptionnelle sera au moins égale à 150 € bruts.

# 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) 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 2 ci- dessus.

# ARTICLE 7 : VALEUR PLANCHER DU TITRE RESTAURANT

A compter du 1er mai 2022, les parties conviennent que la valeur plancher de la participation de l’entreprise du titre restaurant est portée à 6 €, pour une participation de l’entreprise à hauteur de 60 % soit une valeur faciale du ticket restaurant à 10 €.

**ARTICLE 8 : PRIME D’HABILLAGE – DESHABILLAGE**

Les parties conviennent que la prime d’habillage – déshabillage est portée à 5 €.

**ARTICLE 9 : PRIME DE LAVAGE DE BLEUS**

Les parties conviennent que la prime de lavage de bleus est portée à 12 €.

# ARTICLE 10 : JOURNEE DE SOLIDARITE ET PONTS

Les parties conviennent que dans la mesure du possible et sous réserve de la compatibilité avec les dispositions en vigueur dans les accords relatifs à l’aménagement du temps de travail, la journée de solidarité s’effectuera par un autre moyen que le travail le lundi de Pentecôte, en privilégiant 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.

# ARTICLE 11: DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Au sein d’Eiffage Energie Ferroviaire, un accord d’entreprise portant sur l’organisation et la réduction du temps de travail a été signé en date du 10/12/1999, puis différents avenants en date du 09/11/2001 et du 24/06/2002.

Ces accords tiennent compte des spécificités tenant aux métiers, aux marchés et aux clients, ainsi qu’à l’historique d’Eiffage Energie Ferroviaire.

Ces règles doivent continuer à être définies et revues si nécessaire au niveau de l’entité Eiffage Energie Ferroviaire.

# Exceptionnellement, les parties conviennent de revoir dans le cadre de cet accord, le Titre 3 « Dispositions relatives à l’encadrement », point 2. concernant l’attribution de 11 jours de repos supplémentaires qui doivent être pris à raison d’un jour par mois et non cumulables d’un mois sur l’autre. A compter du 1er avril 2022, il sera donc possible de cumuler ces jours de repos en accord avec sa hiérarchie. Néanmoins, la Direction incite fortement l’encadrement à prendre ces jours de repos progressivement et ce tout au long de l’année, ceci pour des raisons de santé et sécurité.

# ARTICLE 12 : PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

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, pour Eiffage Energie Ferroviaire, l’accord d’intéressement a été signé en date du 28/04/2014 avec différents avenants en date du 30/03/2015, du 22/08/2016 et du 28/06/2017 et l’accord de participation a été signé en date du 20 juin 2005 et son avenant du 30 septembre 2005, afin d’associer les salariés à la bonne marche de l’entreprise en leur attribuant une part du résultat selon les critères définis dans les accords.

Eiffage Energie Ferroviaire a adhéré au Plan d’Epargne Groupe et a signé l’avenant n°13, afin de permettre aux salariés de bénéficier des différents vecteurs d’épargne proposés dans ce cadre.

Comme depuis 2013, EIFFAGE réalisera en 2022 une augmentation de capital réservée à ses salariés, offrant ainsi des conditions privilégiées d’accès au capital social.

Enfin, la société Eiffage Energie Ferroviaire a aussi adhéré au Plan d’Epargne d’Entreprise de Retraite Collectif du groupe (PERECO), signature en date du 25/10/2021, qui offre la possibilité aux salariés, de constituer une épargne accessible au moment de la retraite, soit sous forme d’une rente, soit sous forme d’un capital.

# ARTICLE 13 : MEDAILLES DU TRAVAIL

Les parties conviennent que le montant de la médaille du travail est porté à 37 € par année d’ancienneté.

# ARTICLE 14 : MEDAILLE SERCE

Les parties conviennent que le montant de la médaille SERCE est porté à 11 € par année d’ancienneté.

# ARTICLE 15 : 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.

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.

**ARTICLE 16 : GRANDS DEPLACEMENTS ETAM/CADRES**

Les parties conviennent, que pour les ETAM et Cadres, en cas d’affectation de longue durée en déplacement sur un grand chantier (>6 mois), la mise en place d’indemnités de grand déplacement pourra être étudiée, en fonction des règles fixées sur le chantier spécifique.

**ARTICLE 17 : PRIME DE FIN DE CHANTIER**

Les parties conviennent que des primes de fin de chantier seront mises en œuvre pour des affaires spécifiques à condition que celles-ci soient terminées et clôturées avec un solde positif ou dans des cas particuliers selon la performance atteinte. Le montant sera déterminé par la Direction avec un montant minimal de 150€ bruts.

**ARTICLE 18 : AUTRES MESURES**

Au 1er avril 2022, les parties conviennent :

• De porter l’Indemnité de Grand Déplacement selon les modalités suivantes :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Paris et départements**  **des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et**  **Val-de-Marne (94)** | **Autres départements** |
| LOGEMENT ET PETIT DEJEUNER | 69.50€ | 50.50€ |
| REPAS | 21.25€ | 21.25€ |
| TOTAL logement + petit déjeuner et 2 repas | **112€** | **93€** |

• L’Indemnité Retour de Grand Déplacement est portée à 25 euros

• La prime amiante reste fixée à 150€/semaine sous réserve d’au moins une intervention dans la semaine

• La prime de nuit pour les Ouvriers et les Etam est portée à 49 euros

• La prime de nuit pour les Cadres est portée à 90 euros limitée à 11 nuits par an

• De la modification du mode d’attribution de la prime pour la consignation du rail de traction et de la couverture de chantier. Elle sera attribuée au titulaire de cette qualification chaque fin de mois sous réserve d’un usage effectif au moins une fois dans le mois considéré. Le montant de cette prime forfaitaire est porté à 90 euros.

De plus, lors de la réussite au stage une prime exceptionnelle de 280 euros sera versée, après accord du salarié pour être coupeur.

• De la mise en place des primes d’astreinte communes à l’ensemble de la société concernant les ETAM et ouvriers. Pour une astreinte dont l’amplitude sera inférieure ou égale à 24h/24h, en semaine, du lundi au vendredi, il sera versé une prime de 200 euros. Pour une astreinte dont l’amplitude sera inférieure ou égale à 24h/24h de week-end du samedi au dimanche, il sera versé une prime de 100 euros. L’amplitude réelle de l’astreinte sera conforme à l’exigence du contrat signé entre EEF et le client dans la limite définie ci-dessus.

# ARTICLE 19 : DURÉE DE L'ACCORD – PUBLICITÉ

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.

Fait à Fontenay-sous-Bois, le 16 février 2022,

**Pour EIFFAGE ENERGIE FERROVIAIRE**

**XXXX**

Directeur

**Pour les organisations syndicales représentatives** :

**XXXX**, Délégué Syndical CFDT,

**XXXX**, Délégué Syndical CFE – CGC,

**XXXX**, Délégué Syndical CGT,