

Entre la Société EIFFAGE ENERGIE Systèmes Infra Nord, représentée par ... , agissant en qualité de Directeur,

**NEGOCIATION ANNUELLE PORTANT SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE – PROCES VERBAL D’ACCORD SUITE AUX REUNIONS DU 7 FEVRIER 2022**

**ET DU 23 FEVRIER 2022**

D’une part,

Et,

La Délégation syndicale FO …

La Délégation syndicale CGT …

…

La Délégation syndicale CFDT …

D’autre part.

Ce procès-verbal s’inscrit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue au 1° de l’article L. 2242- 1 ainsi qu’aux articles. L. 2242-15 et suivants du Code du travail issus de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l’emploi.

Des réunions de négociation se sont tenues les 7 février et 23 février 2022, après analyse des documents remis par la Direction, après examen des demandes des organisations syndicales, les parties ont convenu des dispositions suivantes :

# 1/ Augmentation de la masse salariale

Les parties s’accordent pour qu’en moyenne, à compter du 1er avril 2022, une augmentation de **3.60%** de la masse salariale soit accordée. Cette augmentation sera répartie en augmentations individuelles. Cette augmentation moyenne inclut les promotions, les éventuels rattrapages salariaux, et les mesures particulières éventuelles (égalité femmes-hommes…).

Les décisions de promotion et/ou d’augmentation seront étudiées dans le respect des dispositions prévues par l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l’UES Eiffage Energie du 28 septembre 2020.

# 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 (pour un équivalent temps plein).

T. +33 (0)3 20 29 99 29 **EIFFAGE ÉNERGIE SYSTEMES INFRA NORD**

[www.eiffageenergie.com](http://www.eiffageenergie.com/) Siège Social : 3 Zone Porte d’Estaires – Route d’Estaires 59480 La Bassée France

SAS au capital de 928 960,80 €

388 781 551 RCS Lille Métropole – TVA FR 78 388781551

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.

# 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.

# 4/ Compensation salariale en cas de changement de CSP

Une compensation salariale serait mise en œuvre dans l’hypothèse où un accroissement des cotisations sociales consécutif à un changement de CSP entraînerait une baisse de la rémunération nette, l’impact financier correspondant n’étant pas pris en compte dans l’enveloppe définie ci-dessus.

# 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 concernent 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.

# 6/ Suivi des évolutions salariales

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 doit 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.

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 prévue à l’article 2 ci-dessus.

# 7/ Tickets restaurant et prime de panier

La valeur du ticket restaurant fixée à 13,3 € (part employeur 60% et par salarié 40%). *Nota : La part de la contribution patronale supérieure à 5,69€ (soit 2.29€) est soumise à cotisations sociales.*

La valeur du panier fixée à 13,3 €.

# 8/ Prime d’habillage et de déshabillage

Le montant de la prime d’habillage déshabillage est porté à 2.40 € par jour. Il est rappelé que cette prime n’est accordée que si l’habillage et le déshabillage sont effectués en dehors des horaires de travail.

# 9/ Prime annuelle de tutorat

La prime de tutorat est portée à 220 € par an. Cette prime versée en 2 fois (mai et novembre) sera octroyée suivant les critères précis :

*Accompagnement de l’apprenti dans tous les secteurs Connaissance de l’entreprise dès son arrivée Administratif*

*Suivi à l’école*

*Aide au rapport de stage Obtention de son diplôme*

# Cette prime de tutorat sera également versée dans les mêmes conditions au référent pour faciliter l’intégration d’un jeune embauché en CDI sur présentation d’un document de suivi et d’actions mises en place dans le cadre des missions définies : accueillir, accompagner et suivre le jeune embauché.

**10/ Prime d’astreinte**

La prime d’astreinte est portée à 200 € par semaine (semaine de 7 jours).

# 11/ Prime de médaille du travail

La prime est portée à 40 € par année de présence dans le Groupe suivant les modalités ci-dessous : Prime octroyée pour 20 ans – 30 ans – 35 ans et 40 ans de travail dans le Groupe.

Faire la demande en ligne du dossier de médaille du travail auprès de sa mairie ou en Préfecture, cette demande est à faire par le salarié.

Attribution de la médaille en juin de chaque année.

# 12/ Prime de médaille SERCE

La prime est portée à 12 € par année décernée pour 20 et 30 ans de présence dans le Groupe. Attribution de la médaille en juin de chaque année.

# 13/ Plan de mobilité

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 d’une prochaine réunion de CSE. 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.

# 14/ Indemnités de déplacements

## / Petits déplacements

***Personnel Transporté Ouvrier***

Les indemnités de trajet pour le personnel itinérant, déterminées par zone, sont réévaluées sur les zones 2 et 3 selon la grille suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| Trajet | Montant de  l'indemnité |
| ZONE 1 | 2.2 |
| ZONE 2 | 3,7 |
| ZONE 3 | 5,7 |
| ZONE 4 | 7,6 |
| ZONE 5 | 9.2 |

## Personnel Chauffeur Ouvrier

Il est convenu que les HPNT (Heures Payées Non Travaillées) pour l’ensemble du personnel itinérant, déterminés par zone, reste inchangées et déterminées selon la grille suivante :

|  |  |
| --- | --- |
| Zone | HPNT |
| ZONE 1 | 0,45 |
| ZONE 2 | 0,8 |
| ZONE 3 | 1,2 |
| ZONE 4 | 1,5 |
| ZONE 5 | 1,85 |

## / Déplacements en zone 6

Les parties conviennent que les indemnités chauffeur relatif à la zone 6 sont revalorisées comme suit :

|  |  |
| --- | --- |
| ZONE 6 | Indemnité de chauffeur |
| Personnel conduisant le véhicule de l’entreprise à  l’aller ET au retour | 12,4 € |
| Personnel conduisant le véhicule de l’entreprise à  l’aller OU au retour | 7,4 € |

Les indemnités de repas suivent l’évolution de la prime de panier.

Les dispositions de l’accord collectif relatif à la gestion des déplacements des ouvriers au sein de la filiale relatif à la zone 6 continuent de s’appliquer.

## / Grands déplacements

*Définition :* La situation de grand déplacement est reconnue lorsque le salarié ne peut pas regagner chaque soir son lieu de résidence, en raison de la distance et des moyens de transport utilisables, entre son domicile et le chantier sur lequel il travaille.

L’indemnité de grand déplacement a pour objet de couvrir les frais supplémentaires de nourriture et de logement engagés par le salarié dans cette situation.

Conditions d’application :

* Distance supérieure à 50 kms entre le domicile et le chantier,
* Délai supérieur à 1h30 de transport en commun,
* Impossibilité de regagner chaque soir la résidence principale.

Il est convenu que les montants des grands déplacements pour l’ensemble du personnel concerné, sont déterminés comme suit :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Montant de l'indemnité journalière de déplacement due tous les jours du grand  déplacement sauf le dernier jour | Montant de l'indemnité Grand Déplacement due le dernier jour |
| Cas général des grands déplacements  hors Oise et Ile de France | 95 € | 18 € |
| Grands déplacements dans l'Oise et Ile  de France | 115 € | 18 € |

Pour information, les limites d’exonération de charges sociales des indemnités de grands déplacements sont fixées chaque année par l’URSSAF.

# 15/ Absence autorisée rémunérée au titre de la rentrée scolaire

Les signataires conviennent de la mise en place d’une autorisation d’absence rémunéré de 2 heures par an, à prendre sur une seule journée à l’occasion de la rentrée scolaire, pour les salariés accompagnant un ou plusieurs enfant(s) à charge scolarisé(s) jusqu’au niveau de l’entrée en collège (classe de 6ème), sous la réserve que l’organisation du chantier ou du service n’en soit pas perturbée.

# 16/ Durée effective et organisation du temps de travail

L’accord sur la réduction et l’aménagement du temps de travail continue à s’appliquer.

# 17/ Journée de solidarité 2022

La journée de solidarité 2022 sera positionnée sur le **Lundi de Pentecôte, soit le lundi 6 juin 2022.** L’accomplissement de la journée de solidarité sera mentionné sur le bulletin de paie de chaque salarié. Cette journée ne sera pas travaillée en privilégiant la retenue d’une journée de RTT. Ainsi, les compteurs RTT des salariés à temps plein dont le temps de travail est décompté en heures ou en jours et bénéficiant de RTT seront réduits de 7 heures. Pour les salariés à temps partiel sans RTT et les alternants dont l’horaire de travail 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.

# 18/ Partage de la valeur ajoutée

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 des conditions privilégiées d’accès au capital social. Chaque entité composant l’UES pourra proposer ce dispositif à ses salariés.

# 19/ Durée de l’accord et publicité

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée d’un an à compter de sa signature, prendra effet au 1er avril 2022.

Le présent procès-verbal sera notifié aux Délégués Syndicaux et déposé par l’Entreprise auprès de la DIRECCTE de Lille et auprès du greffe de Conseil de Prud’hommes de Lille.

Fait à LA BASSEE, le 25 février 2022

En 5 exemplaires originaux

…, Directeur

La Délégation syndicale CGT …

La Délégation syndicale FO …

La Délégation syndicale CFDT …