**Accord portant sur la**

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

**D’Eiffage Energie Systèmes - Guyane au titre de l’année 2022**

# Entre :

La société EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - GUYANE, Société par Actions Simplifiée au capital de 200 000 €, inscrite au RCS de CAYENNE sous le numéro 518 137 823, dont le siège social est situé Lotissement Collery, 971300 Cayenne représentée par, Directeur de Filiale,

d’une part,

# Et

Les Organisations Syndicales représentatives dans la société Eiffage Energie Systèmes – Guyane, représentées respectivement par leur délégué syndical :

* , en qualité de Délégué Syndical UTG

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 2022, 02 février 2022 et le 09 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.

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

# ARTICLE 1 : ENVELOPPE D’AUGMENTATION

En moyenne, pour la filiale Eiffage Energie Systèmes - Guyane, les augmentations salariales représentent 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 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. Un suivi associant les représentants du personnel sera assuré par le service Ressources Humaines.

# 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 : 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 3 ci- dessus.

# ARTICLE 6 : 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 6,00€, pour une participation de l’entreprise à hauteur de 60 % soit une valeur faciale du ticket restaurant à 10,00 euros.

# ARTICLE 7 : VALEUR PLANCHER DU PANIER

A compter du 1er mai 2022, les parties conviennent que la valeur plancher du panier est portée à 10,30 euros.

# ARTICLE 8 : JOURNEE DE SOLIDARITE ET PONTS

La direction décide 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 Direction.

# ARTICLE 9 : 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 Systèmes Guyane, l’accord d’intéressement a été signé en date du 11/06/2014 avec différents avenants en date du 25/01/2016, du 03/02/2017, du 21/08/2017 et du 11/09/2019 et l’accord de participation a été signé en date du 7 juin 2011, 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 Systèmes Guyane 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 avec une décote de 20 % sur le prix d’achat des actions, offrant ainsi des conditions privilégiées d’accès au capital social.

Enfin, la société Eiffage Energie Systèmes Guyane a aussi adhéré au PERECO, signature en date du 06/10/2021, 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 10 : MEDAILLES DU TRAVAIL

Le montant de la médaille du travail est au moins égal à 37 euros par année d’ancienneté au sein du Groupe (valeur plancher), dans les conditions prévues par l’accord relatif à la gratification versée lors de l’attribution de la médaille d’honneur du travail du 07 mai 2014.

# ARTICLE 11 : 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 d’Eiffage Energie Systèmes - Guyane. 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.

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.

# ARTICLE 12 : ACCESSOIRES DE REMUNERATION

Les parties conviennent de porter l’Indemnité de Grand Déplacement à **100€** par jour si l’ensemble des frais (repas et hébergement) sont réglés par le collaborateur et **66€** par jour si les frais d’hébergement et de petit-déjeuner sont pris en charge par l’entreprise.

Les Indemnités de Petits Déplacements (IPD) sont revalorisées comme suit :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ZONE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| Distance parcourue en Km | *De 0 à 15 Km* | *De 16 à 30 Km* | *De 31 à 45 Km* | *De 46 à 60 Km* | *De 61 à 75 Km* | *De 76 à 90 Km* |
| Montant de l'indemnité de trajet (en €uros) | 2,10 | 2,78 | 4,51 | 6,30 | 7,66 | 9,45 |
| Montant de l'indemnité de transport (en €uros) | 3,08 | 6,82 | 9,79 | 12,76 | 16,28 | 20,13 |

**La prime de hauteur passe à 9,00€.**

**La prime de transport passe à 6,50€ par jour travaillé.**

# ARTICLE 13 : 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 Cayenne, le 23 février 2022,

Pour EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - GUYANE :

Pour les Organisations Syndicales, le Délégué Syndical :

* UTG :

Représentée par