

**ACCORD RELATIF AUX THEMES DE LA NEGOCIATION ANNUELLE  
OBLIGATOIRE POUR 2020 AU SEIN D'INEO RAIL**

**Entre :**

INEO RAIL ayant son siège social 80 avenue du Général DE GAULLE – 92800 PUTEAUX,  
représentée par Monsieur Pascal GESSAT agissant en qualité Directeur du GIE INEO RAIL,

**D'une part**

**Et**

L'organisation syndicale C.F.D.T., représentée par ses délégués syndicaux Mme Dorsaf HEZZI,

L'organisation syndicale C.F.T.C., représentée par ses délégués syndicaux M. Ludovic FLACKS,

L'organisation syndicale C.F.E.-C.G.C., représentée par ses délégués syndicaux M. Bernard MOREAU,

**D'autre part**

Il a été conclu le présent accord.

**PREAMBULE**

Conformément aux articles L. 2242-1 à L.2242-14 du Code du travail, la Direction et les Organisations Syndicales formées en délégation se sont réunies successivement les 13 janvier 2020, 23 janvier 2020 et enfin 5 février 2020.

Lors de la première réunion, la Direction a remis aux Organisations syndicales et commenté, conformément principes arrêtés chaque année, les informations suivantes portant sur les effectifs, l'organisation du travail et la rémunération :

Volet 1 – Conditions générales d'emploi

1. Effectif total moyen sur la période considérée hors intérimaires et stagiaires
2. Répartition des effectifs par CSP / Contrat / Sexe
3. Répartition des effectifs par tranche d'âge à fin décembre 2019
4. Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté à fin décembre 2019
5. Répartition des effectifs par Convention Collective / Sexe à fin décembre 2019 hors alternance
6. Embauches à fin décembre 2019 hors mobilité interne, transfert et stage
7. Départs à fin décembre 2019 hors mobilité interne, transfert et stage
8. Effectifs en CDD et intérim – Période de Janvier à décembre 2019

Volet 2 – Information sur la durée et l'organisation du temps de travail

1. Temps de travail, heures supplémentaires, congés payés et RTT
2. Répartition des effectifs selon la durée du temps de travail – Fin décembre 2019

### Volet 3 – Information sur les salaires effectifs

1. Salaire mensuel moyen par coefficient / sexe – Contrats à temps plein (effectif permanent) hors alternance et stages
2. Etat des augmentations 2019 – Salariés en CDI – Présents au 31/12/2018

#### **Article 1<sup>er</sup> – CHAMP D'APPLICATION**

Les mesures s'appliquent à l'ensemble du personnel travaillant au sein du périmètre d'INEO RAIL.

#### **Article 2 – DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l'exercice social de la société, pour laquelle sont établies les prévisions économiques, à savoir pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020.

À cette dernière date, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle il produira effet.

#### **Article 3 – OBJET**

La présente négociation s'inscrit pleinement dans le prolongement du processus de NAO pour 2020 engagé au niveau de l'UES, conformément au schéma d'organisation d'ENGIE Ineo tant sur le plan juridique, social que managérial.

#### **Article 4 – CALENDRIER DES REVISIONS SALARIALES**

Pour l'ensemble des collaborateurs, les révisions salariales interviendront au 31/03/2020 avec effet rétroactif au 01/01/2020. Excepté, pour les salariés expatriés, pour lesquels les révisions salariales interviendront au 30 avril 2020 avec effet rétroactif au 01/01/2020.

S'agissant des primes versées au titre de l'exercice 2019 :

- pour les ETAM : dates de versement des GFA en novembre 2019
- pour les IAC : versement en mars 2020 des PVA. Excepté pour les salariés expatriés pour lesquels, le versement de la PVA interviendra en avril 2020.

Indépendamment du salaire annuel brut de base contractuel, les primes ou gratifications doivent être basées sur le principe de fixation d'objectifs et d'appréciation de la performance.

#### **Article 5 – BUDGET 2020**

##### **A. Structure de rémunération**

Conformément aux accords NAO signés, la Direction rappelle que tous les nouveaux embauchés (ETAM & Cadres) au sein d'INEO RAIL sont rémunérés sur la base de 12,3 mois de salaire.

Pour les ETAM dont la rémunération est basée sur 12,3 mois, il s'ajoute à la rémunération annuelle une Gratification de Fin d'Année (GFA) en fonction des performances individuelles du salarié.

Pour les Cadres, compte tenu de la nature de leurs responsabilités, ils bénéficient d'une Prime Variable Annuelle (PVA) basée sur le principe de fixation d'objectifs et de suivi de la performance individuelle.

CF DG  
2/4 B19

## B. Budget 2020

Pour l'année 2020, le budget de revalorisation salariale est fixé à 2,2% de la masse des salaires mensuels bruts de base de l'effectif permanent (présents du 01/01/2019 au 01/01/2020) qui respecte les dispositions du PV de désaccord de NAO Centrale Engie Ineo du 07 janvier 2020.

Il est convenu entre les parties que dès lors qu'un salarié bénéficierait d'une revalorisation salariale, celle-ci ne pourrait être inférieure à 30 € bruts pour un salarié à temps plein.

Concernant les promotions, il conviendra de distinguer les éléments suivants :

1. Changement de coefficient à l'intérieur d'une même catégorie socio-professionnelle : nécessairement compris dans l'enveloppe ;
2. Changement de catégorie socio-professionnelle (ouvrier vers ETAM ou ETAM vers cadre) : traitement hors enveloppe ;
3. Evolution professionnelle entraînant un changement de poste en cours d'année et justifiant une revalorisation salariale : traitement hors enveloppe à la date de la prise des nouvelles fonctions.

Il est entendu que ces dispositions ne sont pas applicables en cas de congé sabbatique, de congé parental d'éducation et tout autre type de congé sans solde en cours à la date d'application de la revalorisation. La situation des salariés en longue maladie (plus de 90 jours) devra être examinée individuellement lors de la reprise du travail, le salaire de base pouvant ainsi être réactualisé sur la base des mesures d'augmentation généralisée non appliquées du fait de l'absence du salarié.

Par ailleurs, et indépendamment du budget ci-dessus alloué aux revalorisations salariales, la Direction prévoit une enveloppe complémentaire spécifique exceptionnelle de 0,3% au niveau d'ENGIE Ineo, affectée au 1<sup>er</sup> juillet 2020, et destinée à corriger des écarts manifestes de rémunération touchant les populations suivantes :

- Salariés âgés de moins de 30 ans ;
- Salariés en fort décalage par rapport au marché externe.

Cette enveloppe spécifique de fidélisation sera gérée au niveau de la Direction des Ressources Humaines d'ENGIE Ineo sur proposition des Directions déléguées.

De plus, tout salarié qui n'aurait bénéficié d'aucune revalorisation salariale pendant 3 années consécutives bénéficiera d'un entretien spécifique avec sa hiérarchie, distinct de l'entretien individuel d'appréciation, afin d'évoquer sa situation. Afin d'attester de la tenue de cet entretien et d'apprécier le degré des échanges, ce document devra être cosigné et transmis au service RH. Un état sera dressé pour recenser les personnes concernées.

Au-delà, le suivi de carrière des salariés est un élément important de leur développement professionnel. A ce titre, il est indispensable qu'ils puissent échanger régulièrement avec leur hiérarchie sur les thématiques relatives à l'évolution professionnelle et au développement des compétences. Pour rappel, la loi a instauré la tenue d'un entretien professionnel tous les deux ans. Néanmoins, ENGIE Ineo mettra tout en œuvre pour que ces entretiens soient réalisés à échéance annuelle afin notamment d'aborder le projet professionnel du salarié et de déterminer ses besoins de formation.

Pour rappel, les éventuelles mesures correctives liées à la reconnaissance des diplômes ne sont pas intégrées dans les enveloppes de NAO.

La Direction s'engage à ce que chaque collaborateur bénéficie d'une communication individuelle de la part de son manager.

### **C. Application des barèmes conventionnels des Travaux Publics**

S'agissant des minima annuels Travaux Publics, ceux-ci seront appliqués avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **D. Abonnement transport**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 généralise le dispositif de prise en charge des frais de transport engagés par les salariés pour se rendre sur leur lieu de travail.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la société conserve une prise en charge de 80% de l'abonnement aux transports publics Francilien, sur la base des tarifs de 2<sup>ème</sup> classe (transport en commun).

### **E. Prime de mobilité durable**

La Direction propose de reconduire la prise en charge d'une indemnité kilométrique vélo via le nouveau dispositif « prime de mobilité durable » pour les salariés utilisant un vélo pour réaliser le trajet ou une partie de leur trajet entre leur lieu de résidence habituel et leur lieu de travail.

La prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo correspondra à un montant de 0,25 € par kilomètre parcouru, dans la limite de 300€ par an et par salarié.

Cette mesure est cumulable avec la prise en charge des frais de transports en commun.

### **F. Subvention RIE et Titres Restaurants**

La participation patronale au RIE s'élevait pour 2019 est à 5.52€. Elle est portée pour l'exercice 2020 à 5.58€.

Les salariés n'ayant pas accès à un RIE avec une subvention directe de l'entreprise, bénéficient de titres restaurant. La valeur nominale des titres restaurants est fixée à 9,30€ dont une prise en charge de la part patronale de 5,58€ et une part salariale à 3,72€.

### **G. Chèques emploi services universels**

L'Entreprise propose de renouveler pour l'année 2020 du CESU d'une valeur de 250 € par salarié, financé pour 50€ par le salarié, pour 100€ par la Direction et pour 100€ par le CSE.

Une communication spécifique à destination des salariés accompagnera la mise en place de ce dispositif sur l'année 2020.

### **H. Rentrée scolaire**

Sur demande des salariés éligibles et afin de favoriser une conciliation vie professionnelle/vie personnelle, la Direction propose de renouveler, l'autorisation d'une demi-journée d'absence payée dans le cadre de la rentrée scolaire de leur(s) enfants à charge de moins de 12 ans, sur présentation de justificatif. Cette demi-journée fera l'objet d'un délai de prévenance suffisant et en amont des congés d'étés auprès du responsable hiérarchique. Celle-ci concernera uniquement la rentrée scolaire de septembre 2020.

La demande validée par le responsable hiérarchique devra être transmise au service paie dans les délais impartis.

PC  
CF  
JH  
B19

## **I. Jour de déménagement**

L'entreprise propose d'octroyer une journée d'absence rémunérée dans le cadre d'un changement de domicile. Cette autorisation est valable une seule fois dans l'année et sur justificatif de domicile.

La demande devra être validée par le responsable hiérarchique, une communication spécifique sera faite par la DRH.

## **H. Indemnités de déplacement à l'étranger**

La Direction propose de porter l'indemnité de déplacement de 50 € net par jour actuellement à 60 € net par jour de déplacement à l'étranger.

## **Article 6 - ŒUVRES SOCIALES**

Un accord relatif aux modalités de calcul et de versement de la subvention annuelle des CSE de l'UES Cofely Ineo destinée aux activités sociales et culturelles a été signé à l'unanimité le 16 octobre 2015.

En effet, face aux disparités dans les modalités de versement des subventions, il prévoit la convergence vers un mode opératoire commun. De même, il intègre des modalités de pérennisation du précédent dispositif arrivé à échéance (revalorisation annuelle automatique de la valeur plancher afin de tendre vers 1% de la masse salariale globale annuelle ENGIE Ineo).

Par ailleurs, la Direction s'engage à participer à hauteur de 80€/salarié pour l'année 2020 à des actions collectives fédératrices (sont toutefois exclus les voyages, weekend ...). Les propositions d'actions pourront être proposées à la Direction pour validation.

## **Article 7 – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

Un régime de protection social complémentaire intégrant des dispositifs de retraite complémentaire, de prévoyance et de couverture des frais de santé est en vigueur au sein de l'UES ENGIE Ineo par accord collectif depuis 2003.

En dernier lieu, les cotisations frais de santé ont été renégociées en 2014 puis les cotisations prévoyance en 2017 (à effet du premier janvier 2018).

Un avenant n°11 à l'accord sur la protection sociale complémentaire ENGIE Ineo a par ailleurs été signé le 4 novembre 2019 aux fins d'acter les modifications qui seront apportées au 1er janvier 2020 au contrat frais de santé suite à la mise en place du « 100% santé » conformément aux dispositions prévues dans la loi santé n°2016-41 du 26 janvier 2016 et dans le décret n°2019-21 du 11 janvier 2019.

## **Article 8 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

La Direction rappelle que c'est l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail d'Ineo RAIL, conclu le 7 décembre 2010, s'applique à l'ensemble des salariés d'Ineo RAIL.

La date retenue pour la journée de solidarité sera par principe le lundi de Pentecôte. Il est précisé par ailleurs que cette journée ne sera pas travaillée.

Un jour de RTT fixé à l'initiative de l'employeur supplémentaire sera octroyé en raison de la journée de solidarité.

Au cas où certains salariés seraient amenés pour des motifs de service ou d'organisation à travailler ce jour, un droit à récupération leur sera ouvert le cas échéant.

De plus, La Direction propose d'ouvrir la possibilité aux salariés qui en feront la demande de différer la prise des jours de RTT 2020 jusqu'au 31 mars 2021.

CF  
24  
309

## **Article 9 – EPARGNE SALARIALE**

Suite à l'engagement pris dans le cadre de la NAO pour 2017, un accord de méthodologie relatif à l'intéressement collectif au sein de l'UES, contenant une partie liée aux résultats consolidés afin que le modèle de mutualisation des frais transverses de l'Entreprise ne pénalise pas les salariés des entités locales, a été conclu le 14 juin 2017, puis révisé le 27 juin 2019.

Par ailleurs, la négociation portant sur la mise en place d'un dispositif de compte épargne temps (CET) au niveau de l'UES pour les entités qui n'auraient pas déjà mis en place cet outil, a été finalisée le 1<sup>er</sup> décembre 2017 pour une mise en œuvre à compter de l'exercice 2018 pour les périmètres de l'UES ne disposant pas déjà d'un CET.

Conformément à l'engagement aux termes de l'accord pour 2019, une étude sur la mise en place d'un article 83 (retraite surcomplémentaire) a été réalisée. Il a été décidé de ne pas y donner suite compte tenu d'effets estimés insuffisants par rapport à l'investissement envisagé.

La Direction reste toutefois soucieuse de la question de l'épargne retraite des collaborateurs et reste favorable à l'ouverture d'une négociation en vue d'améliorer le dispositif d'abondement mis en place par l'accord portant sur l'abondement aux PEG et PERCO en date du 1<sup>er</sup> octobre 2014, sous réserve que les organisations syndicales représentatives au périmètre de l'UES en fassent la demande.

## **Article 11 – GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES**

L'accord relatif à la Gestion Anticipative des Emplois et des Compétences (GAEC) signé à l'unanimité avec les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES le 2 décembre 2015 est arrivé à échéance en fin d'année 2018.

Une négociation relative à son renouvellement a abouti à la conclusion d'un nouvel accord majoritaire en date du 7 juillet 2019.

## **Article 12 – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'accord sur ce thème conclu à l'unanimité avec les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES le 23 décembre 2015 est arrivé à échéance en fin d'année 2018.

Un nouvel accord unanime a été signé le 28 mai 2019, réaffirmant les engagements pris par ENGIE Ineo en matière notamment de recrutement, de formation, de rémunération.

La direction s'engage à être particulièrement attentif aux modalités d'organisation du travail des femmes enceintes.

Par ailleurs, en matière d'égalité salariale, ENGIE Ineo se fixe l'objectif d'atteindre 85 points en application de l'index « Ega Pro ».

## **Article 13 – RSE**

Un nouvel accord en faveur des personnes en situation de Handicap au sein de l'UES ENGIE a été signé à l'unanimité avec les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES le 29 mars 2017 pour une période de 3 ans à effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cet accord a fait l'objet d'un agrément par l'Administration du travail.

La négociation d'un nouvel accord est en cours en vue de sa mise en place à compter de 2020.

Par ailleurs, ENGIE Ineo a activement participé au renouvellement du « Label Diversité » par le Groupe ENGIE en mars 2017 pour une durée de 4 ans, l'audit conduit par l'organisme de certification (l'AFNOR) ayant permis d'attester de la poursuite de la dynamique engagée au sein de l'UES.

Un chantier a été engagé afin de mettre en place un outil uniforme permettant d'objectiver le versement des primes variables. Dans un premier temps l'objectif a été de couvrir 100% de la population cadre en 2018. L'engagement est pris, une fois cette étape finalisée, de poursuivre le travail pour les salariés non cadres.

En outre, dans le cadre de la dynamique de performance sociale initiée au sein d'ENGIE Ineo, et conformément aux engagements pris dans le cadre de la NAO pour 2018, deux accords traitant respectivement du télétravail et du droit à la déconnexion ont été conclus le 15 mai 2018.

#### **Article 14 – ALTERNANCE & TUTORAT**

Afin de dynamiser le recrutement d'alternant(e)s, la Direction propose de mettre en place un système de cooptation interne au travers de chèques emplois services (CESU), d'une valeur de 200€ pour toute candidature proposée et validée à l'issue de la période d'essai. Une communication spécifique à destination des salariés sera faite.

Dans le cadre de l'accompagnement des alternants, il est posé le principe que chaque tuteur bénéficiera d'une prime annuelle de **200 € bruts**. Il pourra également bénéficier d'une formation dont les modalités de mise en place seront définies au sein de l'entité.

Cette mesure entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les tutorats en cours.

#### **Article 15 – EVOLUTION SALARIALE DES IRP**

L'accord sur le droit syndical en date du 18 novembre 2019 dispose que « *L'évolution de la rémunération et de la carrière de l'ensemble des représentants du personnel sera examinée annuellement afin de garantir une équité de traitement par rapport à l'ensemble des salariés appartenant à la même filière (commerce, affaires, grands projets, études/technique, chantier/atelier, fonctions supports, management opérationnel) et à la même qualification.*

*La rémunération des représentants du personnel élus ou désignés fera l'objet d'un examen particulier entre les responsables hiérarchiques et les représentants de la filière RH au niveau approprié, ceci afin que leur soient appliquées, a minima, les augmentations moyennes au niveau de l'UES de la filière correspondant à leur emploi (commerce, affaires, grands projets, études/technique, chantier/atelier, fonctions supports, management opérationnel) et, au sein de celle-ci, de leur qualification, sauf exception justifiée et accompagnée obligatoirement d'un entretien d'explication entre l'intéressé et sa hiérarchie.*

*A cet effet, chaque année, à l'issue de revalorisations salariales réalisées dans le cadre des NAO, sera établi et diffusé aux délégués syndicaux centraux un tableau récapitulatif des revalorisations moyennes par filière (commerce, affaires, grands projets, études/technique, chantier/atelier, fonctions supports, management opérationnel) puis par qualification. »*

#### **Article 16 – DEPOT**

Le présent accord sera adressé à Monsieur le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes. Un exemplaire en sera remis à chacun des signataires, les syndicats, les délégués du personnel et au secrétaire du CSE (comité social et économique).

Mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la Direction.

Fait en 6 exemplaires à Paris La Défense, le 5 février 2020.

CF  
PK  
24 2/2

Pour la Direction,

Pascal GESSAT  
Directeur du GIE INEO RAIL



Pour l'organisation syndicale C.F.D.T.,

Dorsaf HEZZI  
Délégué syndical



Pour l'organisation syndicale C.F.T.C.,

Ludovic FLACKS  
Délégué syndical



Pour l'organisation syndicale C.F.E.-C.G.C.,

Bernard MOREAU  
Délégué syndical





**ANNEXE 1**  
**Revendications syndicales**  
**au titre de la négociation annuelle obligatoire pour 2020**

pl  
24  
CF  
B12

