

**PROCES VERBAL RELATIF AUX THEMES
DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
POUR L'EXERCICE 2021
INEO TELESECURITE SERVICES**

Entre :

La société INEO Télésécurité Services, SNC au capital de 75 015 euros, inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 480 108 000, dont le siège social est situé 2 rue Louis Armand – 92600 ASNIERES, représentée par Monsieur Grégoire de CHILLAZ agissant en qualité de Directeur Délégué,

D'une part ;

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- La C.F.D.T, représentée par ses délégués syndicaux M. Fabrice BOIVIN, M. Olivier DE AGUIAR et M. Didier GAMBART,
- La C.F.E. C.G.C, représentée par M. Eric KOZIOL et M. Denis MIEUSEMENT,
- La C.F.T.C., représentée par ses délégués syndicaux M. Jean-Pascal HEGRON, M. Maurice SALL et M. Antoine TUBEUF,
- La C.G.T., représentée par M. Olivier DECOUFLED, M. Fabien FRADIN et M. Marc TANQUEREL,

D'autre part ;

Est conclu un accord qui est l'aboutissement des 3 réunions de négociations qui se sont déroulées du 16 décembre 2020 au 15 février 2021, selon les modalités décrites ci-après.

tc +
Page 1 sur 10
DJO
ce

PREAMBULE

La négociation collective prévue par les articles L. 2242-1 à L.2242-14 du Code du Travail s'est déroulée pour l'année 2021 au cours de 3 réunions en date des 16 décembre 2020, 7 janvier 2021 et 15 janvier 2021.

Les informations portant sur les effectifs, l'organisation du travail et la rémunération ont été remises par la Direction aux Organisations Syndicales présentes conformément à la législation en vigueur, suivant le détail figurant ci-dessous :

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
4. Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté
5. Répartition des effectifs par Convention Collective / Sexe
6. Embauches hors mobilité interne, transfert et stage
7. Départs hors mobilité interne, transfert et stage
8. Effectifs en CDD et intérim

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

Volet 3 – Information sur les salaires effectifs

1. Salaire moyen par coefficient / sexe – Effectif permanent
2. Etat des augmentations – Effectif permanent

Partie 2 : Salaires moyens / simulations impact des enveloppes

Lors de la première réunion du 16 décembre 2020, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales son analyse des données chiffrées et exposé un état à date de l'activité, de la conjoncture, ainsi que des axes de progrès à mettre en œuvre à court terme. Elle a également fait état des dispositions arrêtées dans le cadre de l'accord INEO UES en invitant les Organisations Syndicales à adresser leurs revendications d'ici le 31/12/2020, conformément au calendrier arrêté en réunion.

Lors de la seconde réunion du 7 janvier 2021, la Direction a fait état des demandes de l'ensemble des Organisations Syndicales en invitant certaines à préciser quelques points.

La Direction a rappelé à cette occasion son attachement au principe du double niveau de négociation entre le niveau « central » (UES reconnue par l'accord collectif du 25/09/2002) et le niveau « local » (Etablissements distincts) et ce afin de mieux répondre aux situations spécifiques rencontrées par les Directions Déléguées (spécificités métiers et régionales ainsi que le contexte économique s'y rattachant).

La NAO conduite au niveau « central » ayant pour objectif de définir une fourchette de budget commune à l'ensemble des sociétés de l'UES ENGIE INEO, les négociations menées localement permettent de

déterminer l'enveloppe budgétaire définitive, nécessairement comprise dans cette fourchette, ainsi que les modalités de répartition de celle-ci.

Enfin, la Direction a formulé une première proposition en précisant qu'au-delà des pertes financières enregistrées fin 2020 (ROC = - 2.6M€), la situation demeure encore fragile en ce début d'année 2021, notamment en raison de la crise sanitaire qui persiste.

Les Délégués Syndicaux ont manifesté leur déception face à cette mesure de modération et ont demandé à la Direction de revoir cette position.

La Direction a répondu qu'elle n'avait pas les moyens de répondre favorablement à cette demande.

Soucieux de maintenir un dialogue constructif, la Direction et les Délégués Syndicaux ont néanmoins poursuivi leurs échanges et à l'issue, sont parvenus à un accord dont les termes suivent.



Article 1. Champ d'application

Le champ d'application des présentes mesures est la société INEO Télésecurité Services.

Article 2. Durée :

Les mesures seront mises en place 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 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021.

À cette dernière date, elles prendront fin automatiquement, sans se transformer en mesures 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 elles produiront effet.

Article 3. Principes

La Direction rappelle et confirme que le processus de NAO engagé au niveau de l'établissement INEO Télésecurité Services est la poursuite du processus engagé au niveau de l'UES ENGIE INEO.

Les négociations menées localement au sein de l'établissement INEO Télésecurité Services porteront notamment sur la détermination de l'enveloppe budgétaire définitive, nécessairement comprise dans la fourchette fixée par l'UES ENGIE INEO, ainsi que sur la répartition de celle-ci.

Cette position est conforme au schéma d'organisation d'ENGIE INEO tant sur le plan juridique, social que managérial.

Article 4. Calendrier des révisions salariales

Pour l'ensemble des collaborateurs, les révisions salariales interviendront **au 31/03/2021** avec effet rétroactif au 01/01/2021.

S'agissant des primes versées au titre de l'exercice 2021 :

- pour les OUVRIERS et ETAM : le versement des Gratifications de Fin d'Année (GFA) est intervenu en novembre 2020 ;
- pour les IAC : versement au plus tard fin **mars 2021** des Primes Variables (PVA).

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 2021

Compte tenu de la situation économique et du résultat négatif de la Direction Déléguée en 2020, la Direction était légitime de proposer le minimum de la fourchette prévue par l'accord National (0,8%). De manière à maintenir l'investissement de tous, la Direction a d'abord proposé 1% avant de convenir, après débat avec les représentants des Organisation Syndicales, d'un budget de revalorisation salariale fixé, pour l'année 2021, à **1,2 %** de la masse des salaires mensuels bruts de base de l'effectif permanent (présents du 01/01/2020 au 01/01/2021).

Conformément à l'accord UES du 14 décembre 2020 et compte tenu du contexte particulièrement exceptionnel qui a marqué l'année 2020, il est convenu entre les parties que ce budget comprendra une enveloppe minimale de **0.4% de la masse salariale des collègues Ouvriers et ETAM dédiée à une augmentation générale de ces personnels** (hors contrats alternants notamment).

Compte tenu de ce qui précède, l'enveloppe du collègue cadre ressort à 1.2% intégralement versée sous forme d'augmentations individuelles ; le collègue Ouvrier / ETAM bénéficiera d'une enveloppe de 0.4% sous forme d'augmentation générale et de 0.8% sous forme de revalorisations individuelles.

Il est convenu entre les parties que dès lors qu'un salarié bénéficiera d'une **revalorisation salariale individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 25 € bruts pour un temps plein, en intégrant l'augmentation générale pour les personnels concernés.**

S'agissant des promotions, il conviendra de distinguer les éléments suivants :

- Changement de coefficient à l'intérieur d'une même catégorie socio-professionnelle : traitement nécessairement compris dans l'enveloppe ;
- Changement de catégorie socio-professionnelle (ouvrier vers ETAM ou ETAM vers cadre) : traitement hors enveloppe ;
- 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.

La Direction précise qu'à compter du 01/01/2021 aucun salaire mensuel brut de base pour un horaire à temps complet **ne sera inférieur à 1 750 €.**

Par ailleurs, et indépendamment du budget ci-dessus alloué aux revalorisations salariales, la Direction prévoit une **enveloppe complémentaire spécifique exceptionnelle de 0,2%**, affectée au 1^{er} juillet 2021, 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. Pour la Direction Déléguée INEO Grand Paris Normandie, cette enveloppe spécifique sera pilotée par le Directeur Délégué sur proposition des (11) Agences. L'enveloppe sera globalisée pour les quatre sociétés composant la Direction Déléguée, à savoir Ineo Industrie et Services IDF, Ineo Infrastructures IDF, Ineo Normandie et Ineo Télésécurité Services.

Les salariés ne bénéficiant d'aucune augmentation seront obligatoirement reçus par leur ligne hiérarchique avant le 30 juin 2021. Le service Ressources Humaine devra en être avisé.

Enfin, tout salarié qui n'aurait bénéficié d'aucune revalorisation salariale pendant 3 années consécutives, (hors augmentation générale pour l'année 2021), 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.

Article 6. Accompagnement des salariés lors d'une promotion s'accompagnant d'un changement de poste

Les salariés qui bénéficieront d'une promotion dans le cadre d'un changement de poste devront bénéficier d'un accompagnement personnalisé, se traduisant en particulier par la mise en place d'un plan d'accompagnement ou/et de formation spécifique (exemple : parcours RA pour les nouveaux RA).

Article 7. Salariés n'ayant pas bénéficié de changement de classification depuis 6 ans révolus

Les salariés n'ayant pas bénéficié d'un changement de classification sur les 6 dernières années bénéficieront d'un entretien avec leur ligne hiérarchique s'ils en expriment le souhait.

Durant cet entretien, les parties étudieront les motifs de cette absence d'évolution, ainsi que les éventuels moyens à mettre en œuvre pour favoriser une évolution future. Le service Ressources Humaines sera réceptionnaire du compte-rendu de l'entretien. Il pourra également venir en support de la démarche à la demande du manager ou du salarié.

Article 8. Budget 2021 GFA

Par souci de simplification et d'objectivité, la Direction a proposé que les critères d'obtention de la GFA pour 2021 soient :

- Qualité du travail - 50%
 - o Travail effectué dans les délais impartis, respect des normes de qualité, des règles et des procédures
 - o Soin apporté au matériel confié (véhicule / outillage)
 - o Esprit d'équipe, exemplarité, initiative et force de proposition
- Sécurité - 30% répartis
 - o 15% TF TG fixé au niveau de l'agence (arrêté au mois d'octobre de l'année)
 - o 15% individuel (0 ATAA au mois de janvier à octobre de l'année)
- Assiduité - 20% assiduité
 - o Ponctualité, pas d'absence injustifiée

Les représentants des Organisations Syndicales ont émis le souhait que cette révision des critères ne soit pas entérinée dans le cadre de cet accord NAO et fasse l'objet d'un échange hors NAO, incluant également une réflexion sur la mécanique budgétaire de la GFA

La Direction a accepté de rencontrer les Organisations Syndicales sur ces deux thématiques de GFA d'ici le mois de novembre 2021, mois de versement de la prime.

Dans l'intervalle, les critères d'obtention de la GFA en 2020 sont reconduits en 2021 jusqu'à ce que de nouveaux critères leurs soient substitués par accord.

Pour rappel : ces critères sont l'assiduité pour 25%, la qualité du travail pour 20%, l'esprit d'équipe pour 20%, la force de proposition pour 10%, et la sécurité pour 25%.

Il est entendu que le budget appliqué aux GFA 2021 est similaire à celui de 2020.

Article 9. RTT Employeur

Les 3 jours de RTT Employeur (RTTE) sont fixés aux dates suivantes : 14 mai 2021, 24 décembre 2021 et 31 décembre 2021.

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

Article 10. Journée de Solidarité

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 et qu'une journée sera déduite du contingent annuel des jours de RTT attribués aux salariés parmi ceux fixés à l'initiative de l'employeur.
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.

Un jour de RTT supplémentaire, parmi ceux fixés à l'initiative de l'employeur, sera octroyé en raison de la journée de solidarité.

Article 11. Aménagement du temps de travail

De façon très exceptionnelle (rendez-vous médical, enfant malade, impératif personnel...), 2 journées de RTT pourront être posées en quatre 1/2 journée dans l'année.
Lors de la prise de ces 1/2 journées de RTT, seules les indemnités de trajet/transport seront dues, sans bénéfice du ticket restaurant.

Article 12. Alternance

La Direction d'INEO Télésecurité Services réaffirme sa volonté de développer le recours à l'alternance et l'accueil de jeunes en formation.

Article 13. Valorisation des tuteurs « terrain »

Le dispositif de prime destiné à valoriser les « tuteurs terrain » est reconduite et revalorisée en 2021.

La Direction et les Organisations syndicales ont décidé d'augmenter la valeur de la prime pour la porter à **300€ bruts** (vs 180€ bruts) pour une année de tutorat, quel que soit le nombre d'alternants encadrés. Cette prime sera versée en novembre 2020, à partir de 12 mois révolus de tutorat. Elle est destinée au salarié en charge de la formation de l'apprenti au quotidien sur le lieu d'exécution de la prestation de travail.

En cas de changement de tuteur en cours de période, la prime sera versée prorata temporis à chaque tuteur terrain.

Le versement de cette prime sera toutefois soumis à validation de la ligne hiérarchique qui s'assurera que le tuteur assure pleinement sa mission pédagogique et d'encadrement. Une formation de formateur pourra être le cas échéant envisagée dans ce cadre.

Article 14. Prime de cooptation

La prime de cooptation de 750 € bruts est reconduite pour l'année 2021. Elle concernera l'ensemble des postes à pourvoir pour les recrutements à l'extérieur du Groupe Engie. Sont exclus de cette mesure les membres du CODIR.

Elle sera versée à l'issue de la période d'essai du salarié embauché et ne concerne que les postes en CDI.

S'agissant des intérimaires confirmés en CDI, la cooptation pour être valide devra intervenir en amont du contrat d'intérim. Quant aux recrutements intervenant au sein du cercle familial direct ou indirect, la Direction rappelle qu'ils sont proscrits au sein d'une même agence pour des raisons éthiques. Le versement de la prime de cooptation pour un membre de la famille ne sera donc envisagé que dans le cadre d'une embauche au sein d'une autre agence.

Article 15. Congés différés dans le temps

Un salarié qui accepte de reporter ses congés pour les nécessités du service, à la demande de sa ligne hiérarchique moins d'un mois avant le début de ses congés bénéficiera d'une prime de 175€ (versement en paie le mois suivant la demande).

En tout état de cause, le collaborateur sera préalablement reçu par sa ligne hiérarchique qui étudiera conjointement avec le service Ressources Humaines, au cas par cas, la solution envisagée.

Article 16. Indemnité Vélo

Dans l'attente d'un accord négocié courant 2021 au niveau de l'UES INEO, traitant de la mobilité des salariés, la Direction et les Organisations Syndicales ont convenu de reconduire pour l'année 2021, le dispositif d'une indemnité kilométrique vélo (IKV) pour les salariés qui pédalent entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette indemnité kilométrique est fixée à 0,25 € par kilomètre parcouru, dans la limite de 20€/mois.

En cas d'aboutissement des négociations au niveau de l'UES INEO, les nouvelles mesures portant sur le même objet se substitueront de manière automatique aux dispositions précitées.

Article 17. Astreintes

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent de la reconduction de la prime d'astreinte de 90 euros / semaine.

Ce montant est majoré de 50 euros bruts pour les semaines de Noël et de nouvel An.

Article 18. Chèques Cadeaux

Un chèque cadeau d'une valeur nominale de 50 euros sera offert par la Direction dans le cadre de Noël.

Pour déterminer la population éligible, la Direction fera application des critères « type de contrat » et « présence dans l'entreprise » (date de début de contrat / nombre de mois d'ancienneté) qui seront arrêtés par le CSEe IGPN en 2021.

Article 19. Tickets restaurant

La valeur du ticket restaurant pour 2021 est maintenue à 10 euros, pris en charge à 60% par l'entreprise et 40% par le salarié.

Les stagiaires sous convention de stage présents au moins 309 heures effectives en entreprise, consécutives ou non dans l'année scolaire ou universitaire (du 1^{er} septembre 2020 au 31 août 2021 et du 1^{er} septembre 2021 au 31 décembre 2021), bénéficieront de tickets restaurant pour chaque journée de stage réalisée en entreprise, et ce avec effet rétroactif au 1^{er} jour de stage en entreprise.

Article 20. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un accord sur ce thème a été conclu à l'unanimité avec les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES le 28/05/2019 pour une durée de 3 ans.

A cet égard, la Direction d'INEO réaffirme son objectif d'aboutir à un accord ambitieux sur l'ensemble des thématiques de l'égalité professionnelle, tout en maintenant les efforts déjà engagés en matière d'égalité de rémunération.

La Direction d'INEO Télésecurité Services réaffirme qu'aucune discrimination ne saurait s'appliquer au sein de la Direction Déléguée IGPN, quel qu'en soit le sujet.

Article 21. Représentants du personnel

Un accord sur le thème du droit syndical a été conclu avec les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES le 3 juillet 2009.

La Direction d'INEO Télésécurité Services réaffirme qu'aucune discrimination ne saurait s'appliquer au sein de la direction déléguée, quel qu'en soit le sujet. Les objectifs fixés doivent être réalisables et atteignables mais également adaptés à la disponibilité de chaque élu.

Article 22. Dépôt

Le présent accord sera adressé par l'entreprise 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 comité d'entreprise.

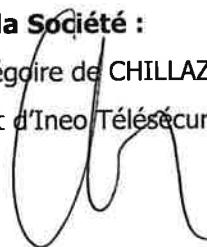
Mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la Direction.

A Asnières-sur-Seine, le **18/01/2021**

Pour la Société :

M. Grégoire de CHILLAZ

Gérant d'Ineo Télésécurité Services



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

M. F. BOIVIN

Délégué syndical

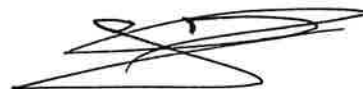
M. O. DE AGUIAR

Délégué syndical



M. D. GAMBART

Délégué Syndical



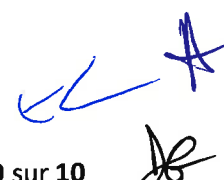
Pour l'organisation syndicale C.F.E. C.G.C :

M. E. KOZIOL

Délégué syndical

M. D. MIEUSEMENT

Délégué Syndical



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

M. J-P. HEGRON
Délégué syndical

M. M. SALL
Délégué syndical

M. A. TUBEUF
Délégué syndical



Pour l'organisation syndicale C.G.T. :

M. O. DECOUFLED
Délégué syndical

M. F. FRADIN
Délégué syndical

M. M. TANQUEREL
Délégué syndical

ANNEXES

➤ **Propositions Organisations syndicales**

Page 10 sur 10
