

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

**Entre :**

La société INEO Normandie dont le siège social est situé 94, rue Louis Blériot – ZA de la Bretèque – 76230 BOIS GUILLAUME, représentée par Monsieur Grégoire de CHILLAZ agissant en qualité de Gérant et Directeur Délégué,

**D'une part**

**Et**

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Messieurs Fabrice BOIVIN, Olivier DE AGUIAR et Didier GAMBART, Délégués Syndicaux

L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Messieurs Eric KOZIOL et Denis MIEUSEMENT, Délégués Syndicaux,

L'organisation syndicale CFTC, représentée par Jean-Pascal HEGRON, Maurice SALL et Antoine TUBEUF, Délégués Syndicaux,

L'organisation syndicale CGT, représentée par Messieurs Olivier DECOUFLED, Fabien FRADIN et Marc TANQUEREL, Délégués Syndicaux,

**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.

EL A  
Page 1 sur 10  
G B D J

## 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, and initials 'ce', 'DPO', and 'JG' at the bottom right.

### **Art. 1er – CHAMP D'APPLICATION**

Le champ d'application des mesures est la société INEO NORMANDIE.

### **Art. 2 – DUREE**

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.

### **Art. 3 – PRINCIPES**

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

Les négociations menées localement au sein de l'établissement INEO NORMANDIE 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.

### **Art. 4 – CALENDRIER DES REVISIONS 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 : dates de versement des GFA en novembre 2020 ;
- pour les IAC : versement **en mars 2021** des 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.

### **Art. 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. De manière à maintenir l'investissement de tous, la Direction a proposé un budget de revalorisation salariale fixé, pour l'année 2021, à **0.96 %** 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 collège cadre ressort à 0.96% intégralement versée sous forme d'augmentations individuelles ; le collège Ouvrier / ETAM bénéficiera d'une enveloppe de 0.4% sous forme d'augmentation générale et de 0.56% 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<sup>er</sup> 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 Télésecurité 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.

#### **Art. 5bis – Egalité de traitement**

Conformément à l'article 4.3 de l'accord d'harmonisation des statuts d'INEO NORMANDIE du 7 juillet 2017, une enveloppe spécifique d'augmentations sera allouée en 2021, selon le calendrier défini à l'article 4 du présent procès-verbal, afin de réduire les écarts de salaire de base entre les agences.

Au titre de l'année 2021, une enveloppe, spécifique et distincte de celle visée à l'article 5 du présent procès-verbal d'accord, de **0,24%** de la masse des salaires mensuels bruts de base (SMBB) de l'effectif permanent (présents du 01/01/2020 au 01/01/2021) sera consacrée à porter le salaire mensuel brut de base moyen de chaque qualification de chaque agence à au moins 96% du salaire mensuel brut de base moyen (SMBBM) des qualifications correspondantes au niveau de l'établissement INEO NORMANDIE. Les salaires pris en compte pour les calculs sont ceux des bulletins de salaire de décembre 2020.

Cette enveloppe sera répartie pour moitié en une augmentation générale (0,12% des SMBB) et pour moitié en augmentations individuelles (0,12% des SMBB).

Ces augmentations seront accordées uniquement aux salariés appartenant aux qualifications des agences en décalage d'au moins 4% par rapport à la moyenne de l'établissement INEO NORMANDIE tel que décrit au

deuxième paragraphe du présent article. Chaque salarié répondant à ces conditions bénéficiera systématiquement d'une augmentation générale et pourra bénéficier en sus d'une augmentation individuelle.

Il est expressément convenu que les augmentations accordées dans ce cadre se cumulent avec d'éventuelles augmentations individuelles telles que prévues à l'article 5 du présent procès-verbal d'accord.

#### **Art. 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).

#### **Art. 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.

#### **Art. 8 – Grands Déplacements**

Les montants des Grands Déplacements seront portés, au plus tôt, à :

- 89,00 euros (vs 88,50€ en 2020) pour la Province (2 repas à 19,10€ + logement / petit déjeuner à 50,80€) ;

- 106,70 euros (vs 106,10€ en 2020) pour Paris et petite couronne (2 repas à 19,10€ + logement / petit déjeuner à 68,50€).

#### **Art. 9 – Indemnités de petit déplacement (IPD)**

Les montants des Indemnités de Petit Déplacement (panier, trajet et transport) pour 2021 seront ceux fixés par la Fédération Régionale des Travaux Publics de Normandie, d'une part, et par application de l'accord d'harmonisation des statuts d'INEO NORMANDIE du 7 juillet 2017, d'autre part.

#### **Art. 10 - 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 Soins apportés 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 20%, la qualité du travail pour 20%, l'esprit d'équipe pour 20%, la force de proposition pour 20%, et la sécurité pour 20%.

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

#### **Art. 11 – RTT Employeurs**

Les 4 jours de RTT Employeur (RTTE) sont fixés aux dates suivantes : 14 mai 2021, 12 novembre, 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.

#### **Art. 12 – 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.**

#### **Art. 13 - Aménagement du temps de travail**

De façon très exceptionnelle (rendez-vous médical, enfant ou parent malade, impératif personnel...), 2 journées de RTT pourront être posées en quatre ½ journée dans l'année.

Lors de la prise de ces ½ journées de RTT, seules les indemnités de trajet/transport seront dues, sans bénéfice du panier ou du ticket restaurant.

#### **Art 14 - Alternance**

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

### **Art. 15 – 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 2021, 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 chantier, ou 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.

### **Art. 16 – Prime de cooptation**

La prime de cooptation est portée à 750€ bruts 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.

### **Art. 17 - Congés différés dans le temps (« prime de décalage des congés »)**

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, sera préalablement reçu par sa ligne hiérarchique qui étudiera conjointement avec le service Ressources Humaines, au cas par cas, la solution envisagée.

Si la seule solution consiste à décaler les congés payés moins d'un mois avant le début de ses congés, le salarié bénéficiera d'une prime de 175€ (versement en paie le mois suivant la demande).

### **Art. 18 - 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.

### **Art. 19 - Indemnité d'astreinte**

L'indemnité d'astreinte est encadrée par l'accord du 16 novembre 2016 portant harmonisation de l'astreinte. Cette indemnité est de 210 euros bruts.

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



## **Art. 20 - 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.

## **Art. 21 – Tickets restaurant**

La valeur du ticket restaurant pour 2021 est maintenue à 9,34 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<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 août 2021 et du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> jour de stage en entreprise.

## **Art. 22 - 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 mai 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 Grand Paris Normandie réaffirme qu'aucune discrimination ne saurait s'appliquer au sein de la direction déléguée IGPN, quel qu'en soit le sujet.

## **Art. 23 - 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 Normandie 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.


## Art. 24 – Dépôt

Le présent procès-verbal d'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 et au secrétaire du CSE.  
Mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la Direction.

A Bois Guillaume, le **18/01/2021**

### Pour la Société :

M. Grégoire de CHILLAZ  
Gérant d'Ineo Normandie



### 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

