

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
ACCORD SALARIAL
UES SUEZ RV ENERGIE –
ANNEES 2021 - 2022 - 2023

Entre les soussignés :

- **L'UES SUEZ RV ENERGIE**, sis 16, Place de l'Iris 92040 Paris La Défense, représentée par en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

- **Les Organisations Syndicales :**
 - CFDT, représentée par, en sa qualité de Délégué Syndical Central,
 - CGT, représentée par, en sa qualité de Délégué Syndical Central,
 - FO, représentée par, en sa qualité de Délégué Syndical Central,

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

La Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées à trois reprises les 1^{er} et 18 mars et le 1^{er} avril 2021 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, prévue à l'article L. 2242-15 et suivants du Code du Travail, relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Au cours de ces réunions, la Direction et les organisations syndicales ont négocié leurs ambitions en matière de transformation du métier Valorisation Energétique dans le cadre d'un plan triennal.

Dans ce cadre, il a été décidé de définir dans le présent accord les mesures salariales applicables sur les trois années de ce plan.

Les parties rappellent que l'UES SUEZ RV Energie relève de la Fédération des Services Energies Environnement (FEDENE) et applique les conventions collectives des équipements thermiques (IDCC 998 et IDCC 1256) et à ce titre les dispositions du Titre IV (rémunérations et remboursements de frais) inhérentes à l'activité d'exploitation des activités thermiques et de génie climatique et d'usines d'incinération des ordures ménagères.

Dans ce cadre, les parties sont convenues des dispositions suivantes :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés relevant du périmètre de l'UES SUEZ RV Energie, sous réserve de leur appartenance aux effectifs de l'entreprise au 1^{er} janvier de l'année considérée pour les revalorisations salariales (1^{er} janvier 2021 pour les mesures salariales prévues au titre de l'année 2021, 1^{er} janvier 2022 pour les mesures salariales prévues au titre de l'année 2022, 1^{er} janvier 2023 pour les mesures salariales prévues au titre de l'année 2023).

Il est expressément rappelé que les salariés doivent en outre être encore présents à l'effectif de l'entreprise à la date de mise en œuvre des mesures telles que définies dans le présent accord.

ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES

Les parties se sont mises d'accord sur l'ensemble des mesures suivantes :

I – Politique salariale concernant le personnel non cadre

A/ Mesures collectives

a – Augmentation générale des salaires

Il est alloué aux salariés relevant de la classification ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise de la convention collective de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, toutes qualifications confondues, une revalorisation des salaires mensuels de base dans les conditions suivantes :

▪ Pour l'année 2021 :

Les salaires mensuels de base sont affectés d'une augmentation générale de 1%, étant précisé que cette augmentation s'appliquera également à la grille des salaires minimums d'embauche déterminée aux niveaux 1 à 9 de la classification.

Si l'augmentation ainsi définie sur les salaires mensuels de base devait aboutir à une revalorisation d'un montant inférieur à 40€ bruts mensuels pour un collaborateur présent à l'effectif de l'entreprise à la date de mise en œuvre de l'augmentation, les parties conviennent que la revalorisation du salaire mensuel de base sera automatiquement portée à hauteur de ce montant.

Un prorata sera calculé pour les salariés à temps partiel.

Cette mesure s'appliquera sur la paie d'avril 2021 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.

▪ **Pour l'année 2022 :**

Les salaires mensuels de base sont affectés d'une augmentation générale de 1%, étant précisé que cette augmentation s'appliquera également à la grille des salaires minimums d'embauche déterminée aux niveaux 1 à 9 de la classification.

Si l'augmentation ainsi définie sur les salaires mensuels de base devait aboutir à une revalorisation d'un montant inférieur à 40€ bruts mensuels pour un collaborateur présent à l'effectif de l'entreprise à la date de mise en œuvre de l'augmentation, les parties conviennent que la revalorisation du salaire mensuel de base sera automatiquement portée à hauteur de ce montant.

Un prorata sera calculé pour les salariés à temps partiel.

Cette mesure s'appliquera sur la paie de janvier 2022.

▪ **Pour l'année 2023 :**

Les salaires mensuels de base sont affectés d'une augmentation générale de 1%, étant précisé que cette augmentation s'appliquera également à la grille des salaires minimums d'embauche déterminée aux niveaux 1 à 9 de la classification.

Si l'augmentation ainsi définie sur les salaires mensuels de base devait aboutir à une revalorisation d'un montant inférieur à 40€ bruts mensuels pour un collaborateur présent à l'effectif de l'entreprise à la date de mise en œuvre de l'augmentation, les parties conviennent que la revalorisation du salaire mensuel de base sera automatiquement portée à hauteur de ce montant.

Un prorata sera calculé pour les salariés à temps partiel.

Cette mesure s'appliquera sur la paie de janvier 2023.

B - Prime DASRI

Le montant de la prime DASRI est porté à 2,80 euros bruts par jour travaillé.

Seuls les personnels d'exploitation habituellement affectés à l'exploitation des DASRI et aux salariés étant amenés à les remplacer occasionnellement, pour la durée du remplacement effectué sur l'activité DASRI, bénéficient de cette prime.

La mise en place de cette prime ne concerne que les sites qui bénéficient actuellement d'un mécanisme de prime identique ou équivalent répondant au même objet.

Par exception, il est expressément convenu entre les parties, que cette prime DASRI se substitue à la « prime spécifique site » versée à ce jour sur le site de NOVALIE.

b/ Evolution individuelle

Les parties signataires rappellent leur attachement à la politique du Groupe SUEZ en matière de diversité et de la promotion de l'égalité des chances et rappellent que les mesures définies ci-après intègrent l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes conformément à l'article L. 2242-3 du code du travail.

Chaque année, pendant la période d'application du présent accord, un budget de 0,2 % de la masse salariale est réservé aux augmentations individuelles de salaire du personnel non-cadre.

Les critères d'attribution des augmentations individuelles sont multiples et peuvent varier selon la nature du poste et du niveau de responsabilités de chaque salarié.

Le manager tiendra compte, notamment, pour l'attribution de l'augmentation individuelle :

- du degré de maîtrise du poste ;
- des connaissances et compétences du salarié ;
- de la qualité du travail nécessaire à l'exécution des missions ;
- de l'amélioration du professionnalisme et/ou des compétences ;
- de l'investissement et de la performance individuelle.

La direction s'engage à présenter le bilan annuel de la répartition de ces augmentations et les critères d'attribution à la commission de suivi prévue à l'article 4 du présent accord, ainsi qu'à faire en sorte que l'ensemble du personnel non-cadre présent dans les effectifs à la date de la signature de l'accord puisse être éligible à ce dispositif durant la période de l'application dudit accord.

II- Politique salariale concernant le personnel cadre

Il sera alloué chaque année pendant la période d'application du présent accord, aux collaborateurs relevant de la classification cadre de la convention collective de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique :

- Une enveloppe globale de revalorisation des salaires, hors promotions, de 1% des salaires mensuels de base, répartie de manière individuelle.

ARTICLE 3 – CLAUSE DE REVOYURE

Compte tenu des engagements triennaux pris dans le cadre du présent accord et dans un esprit de responsabilité, les parties conviennent d'ores et déjà de la nécessité de rouvrir des négociations en cas de :

- Forte baisse de performance économique de l'UES SUEZ RV Energie se traduisant par une baisse de 20% de la marge brute annuelle à périmètre constant ;
- Evolution erratique de l'inflation avec des changements non prévisibles de la conjoncture économique, qui aurait pour conséquence une évolution annuelle des prix à la consommation (ensemble des ménages – hors tabac) se traduisant par une inflation inférieure à 0,3% ou supérieure à 2,2% appréciée au titre de l'année N-1

Dans ces situations, il est expressément convenu que la direction convoquera les organisations syndicales représentatives dans le mois suivant ce constat en vue d'amender les dispositions prises dans le présent accord et non encore mises en œuvre.

ARTICLE 4 – SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Une commission de suivi se réunira une fois par an, avant la fin du premier trimestre, afin de suivre les conditions d'application du présent accord. Elle est constituée des délégués syndicaux centraux signataires du présent accord et de quatre représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

ARTICLE 5 – DUREE

Le présent accord est établi pour une durée de 3 ans (2021 - 2022 - 2023).

ARTICLE 6 – PUBLICITE DE L'ACCORD

En application de la loi Travail du 8 août 2016 et à défaut d'opposition valablement exprimée, le présent avenant sera déposé, à la diligence de la direction, auprès de l'unité départementale des Hauts-de-Seine de la Direccte d'Ile de France, en deux exemplaires dématérialisés, dont une version rendue anonyme afin d'être publiée en ligne et accessible au grand public.

Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Un exemplaire original est également remis à chaque partie signataire.

Fait à la Défense, le 19 avril 2021

En 4 exemplaires originaux

Pour la Direction

..... Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

..... Délégué syndical central CFDT

..... Délégué syndical central CGT

.....Délégué syndical central FO