****

Direction Ressources Humaines

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023**

**Bouygues Bâtiment Grand Ouest et Linkcity Grand Ouest**

A l’issue des réunions de négociation des 17 novembre, et 8 décembre 2022 entre,

Les sociétés **Bouygues Bâtiment Grand Ouest et Linkcity Grand Ouest** constituées en UES, représentées par **XXX,** et **XXX,**

d’une part

et

L’organisation syndicale **Force Ouvrière du Groupe Bouygues,** représentée par **XXX,** accompagné de **XXX**, et **XXX**.

L’organisation syndicale **Confédération Française des Travailleurs Chrétiens du Groupe Bouygues,** représentée par **XXX,** accompagné de **XXX.**

d’autre part

Il est convenu ce qui suit en matière de Politique sociale.

**Préambule**

Un accord de Groupe relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires 2023 a été conclu au sein du périmètre constitué des Sociétés suivantes :

* Bouygues Bâtiment Centre Sud-Ouest et Linkcity Centre Sud-Ouest
* Bouygues Bâtiment Nord-Est et Linkcity Nord-Est
* Bouygues Bâtiment Grand-Ouest et Linkcity Grand-Ouest
* Bouygues Bâtiment Sud-Est et Linkcity Sud-Est

sur les sujets de rémunération collective, de politique sociale, de temps de travail et de partage de la valeur ajoutée en entreprise.

Les parties conviennent de négocier dans le présent accord des mesures relatives à la politique sociale et au temps de travail tenant compte des spécificités de l’UES Bouygues Bâtiment Grand Ouest et Linkcity Grand Ouest et venant en complément de l’accord relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires 2023 de Groupe précité.

La Direction a tenu à rappeler lors de la première réunion le contexte général dans lequel se sont déroulées les négociations.

Alors que la pandémie COVID 19 reflue, permettant la reprise économique dans de nombreux pays avec des rebonds significatifs des PIB en 2022, de nouvelles crises affectent brutalement la plupart des pays et rendent les prévisions plus incertaines que jamais (une Europe particulièrement touchée par la guerre en Ukraine et le Brexit, la Chine rencontrant la pire situation économique depuis plus de 20 ans, …).

Dans ce contexte, il est observé une montée rapide et forte de l'inflation partout dans le monde depuis un an et un relèvement rapide des taux d'intérêt depuis quelques mois. Le tout conduit à un ralentissement important de la croissance notamment dans les pays d’implantation pérenne de Bouygues Construction.

La situation économique mondiale affecte ainsi de nombreux pays, avec des impacts pour Bouygues Construction significatifs, bien que variables en intensité selon les pays.

Cette situation pénalise particulièrement nos marges en 2022 et au moins autant en 2023, notamment lorsque nos contrats sont forfaitaires.

Par ailleurs, les processus de décision sont ralentis chez nos clients qui sont confrontés à nos demandes de révisions de prix, à la hausse des taux, à l'incertitude sur les prévisions économiques, au marché de l'immobilier tertiaire qui ne redémarre pas post-covid, …

Le projet GreenLight pour les années 2022/2027 est en cours de déploiement dans les entités du Groupe et au sein de Bouygues Bâtiment Grand Ouest au travers de trois grands axes stratégiques, au-delà des engagements RSE en colonne vertébrale.

Les 3 grands axes stratégiques du Groupe sont :

* Nous développer, à travers des choix forts en termes d'implantations et de positions en réponse à la transformation des marchés.
* Nous différencier, avec une offre portée par notre engagement RSE et la volonté de vendre et de construire autrement.
* Nous transformer : être une entreprise qui donne du sens, qui donne envie, ouverte, responsable et connectée avec les attentes de la société, de ses clients et de ses collaborateurs.

Dans le cadre du plan stratégique GreenLight l’ambition de Bouygues Bâtiment Grand Ouest repose sur un projet de transformation et de développement, profitable, durable et humain.

En France, l’inflation, proche de 1% depuis plus d’une décennie, a débuté sa progression dès la fin de l’année 2021, hausse qui s’est amplifiée après le début du conflit en Ukraine, malgré les dispositifs gouvernementaux mis en place pour « amortir » la hausse des produits énergétiques.

Bouygues Bâtiment Grand Ouest a dû faire face à ce retournement de conjoncture, à la hausse et aux risques de ruptures d’approvisionnement, sans pour autant pouvoir répercuter auprès de ses clients, notamment dans le secteur privé, ces hausses majeurs.

Au niveau de Bouygues Bâtiment Grand Ouest, le niveau de résultat est attendu positif même si, compte tenu des incertitudes et de l’impact de l’inflation sur une année pleine, la prudence doit être de mise. Le niveau d’activité, grâce à l’engagement de tous, devrait être conforme aux prévisions.

Pour autant, la hausse des prix de certains matériaux et matières premières, les difficultés rencontrées dans les circuits et délais d’approvisionnements, la tension sur le marché du travail, une concurrence exacerbée après le marasme de 2020 et les difficultés rencontrées sur les délivrances de permis de construire pèsent sur les marges.

Dans un avenir encore incertain, il est indispensable de conserver notre compétitivité, de développer nos investissements commerciaux, permettant de conserver demain la croissance de nos activités et de préserver et développer l’emploi.

Cette négociation annuelle, qui est le reflet de cette exigence, s’inscrit dans la volonté de récompenser les efforts réalisés par tous et les résultats obtenus, sans hypothéquer l’activité et les marges des années à venir qui constituent le socle de l’emploi de demain et la pérennité de l’entreprise.

**L’organisation syndicale F.O du Groupe Bouygues demande :**

Dans le cadre de ces NAO 2023, Force Ouvrière se veut exigeante et force de propositions pour répondre aux préoccupations et attentes des collaborateurs de l’Entreprise.

**Nos priorités :**

* **Respect** et **valorisation** des collaborateurs,
* Aide aux collaborateurs, écoute et réponses aux préoccupations de toutes et tous,
* **Fidélisation** des collaborateurs,
* Dialogue et échanges avec la Direction,
* Bien être et respect de l’équilibre vie professionnelle et vie personnelle des collaborateurs.

**Nos ambitions :**

* Dialogue et respect,
* Suivre l’évolution des lois relatives au travail et aider les collaborateurs face à ces changements.

**Préambule**

En 2022, l'économie mondiale devrait enregistrer une croissance de +3,3 % malgré une hausse historique des prix des matières premières, amplifiée par l'invasion de l'Ukraine par la Russie. Selon le Ministère de l’Economie et des Finances « l'activité mondiale serait résiliente en 2023 avec une croissance prévue de + 3,1 % » **(**[**https://www.tresor.economie.gouv.fr/**](https://www.tresor.economie.gouv.fr/)**).**

Concernant l’inflation, et contrairement aux années 1970, les banques centrales des économies avancées ont des mandats clairs pour stabiliser les prix et au cours des trois dernières décennies, elles ont obtenu des résultats tangibles dans la réalisation de leurs objectifs de maitrise de l’inflation **(**[**https://www.banquemondiale.org/**](https://www.banquemondiale.org/)**).**

Et pourtant, bien que « maitrisée » en France, l’inflation s’élève à **6,2 % à fin Octobre** sur 12 mois glissants dont **11,8 %** sur l’alimentation et **19,2 %** sur l’énergie.

Malgré cette inflation et une certaine stabilité de la croissance **(source la Banque de France)** l’économie française montrerait une résilience de l’emploi et du taux de marge des entreprises sur 2022, 2023 et 2024. **(**[**https://publications.banque-france.fr/**](https://publications.banque-france.fr/)**)**

D’un point de vue social, la France traverse une crise sans précédent : « la grande démission ». La recherche d'une rémunération plus attractive constitue la première motivation des candidats au départ. En effet, alors que le coût de la vie explose, les salaires ne suivent pas. Afin de retrouver ou améliorer leur pouvoir d'achat, les salariés n'hésitent plus à aller voir ailleurs. Pour nombre d’entre eux, un environnement et des conditions de travail plus propices à leur épanouissement justifient le changement. Les attentes sont multiples comme *« davantage de flexibilité dans les horaires, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, une quête de sens dans leur travail, une envie d'échapper à la routine et de relever de nouveaux défis, un désir de s'affranchir des contraintes hiérarchiques… ».*

Ce changement de comportement des salariés devient un des enjeux majeurs pour les entreprises et le Groupe Bouygues doit s’adapter pour recruter et fidéliser ses salariés.

Pour 2022, le groupe Bouygues annonce des « résultats semestriels solides dans un environnement complexe ». Un chiffred’affaires en hausse de + 6,4 %, un Résultat Opérationnel Courant à 492 M€ en hausse de 21 M€ par rapport au 1er semestre 2021 et finalise l’acquisition d’Equans en octobre 2022 pour plus de 6 Md€.

*"Si on regarde nos carnets de commandes, pour l'instant les choses vont plutôt bien. Pas de signe de ralentissement à date"* - **XXX (**[**https://www.bfmtv.com/**](https://www.bfmtv.com/)**)**

Concernant Bouygues Construction, le chiffre d’affaires est de 6,4 Md€ (en hausse de 1 %) avec un Résultat Opérationnel Courant à 185 M€ en hausse de 19 % par rapport au 1er semestre 2021. Quant au carnet de commandes, celui-ci est quasi stable à 20,5 Md€.

Ces très bons résultats économiques, dans un contexte économique perturbé, montre une nouvelle fois, et après la pandémie du covid 19, la résilience et l’engagement de tous les salariés.

Pour ces motifs FO Groupe Bouygues présente une plateforme réaliste et pragmatique, fondée sur les attentes des salariés, en ligne avec les réalités économiques et sociales du moment, et les perspectives d’activité et de résultats affichées.

***POLITIQUE SOCIALE***

**Déplacements :**

* Augmentation de 4€ dans toutes les grilles pour les déplacements des compagnons avec retour quotidien
* Revalorisation de l’indemnité kilométrique à 0.60 €/km.
* **Indemnités Repas :**
* Augmentation et uniformisation du panier repas Compagnons à hauteur de 12.50€.
* Augmentation du panier repas Etam Cadres chantier à hauteur de 20€ par jour.
* Revalorisation de la subvention employeurs du restaurant du Marco Polo dès augmentation des frais fixes.
* **RSE Entreprise :**
* Mise en place d’une indemnité pour la recharge des véhicules de service ou de fonction au domicile du collaborateur.
* **Autres :**
* Télétravail contractualisé : indemnité versée de 10 €/jour de télétravail (compensation des coûts de l’énergie).
* L’augmentation de l’indemnité de nettoyage des vêtements de travail à 20€.

**Temps de travail et semaine de Noël**

**Temps de travail**

* Le maintien du vendredi après-midi en journée continue
* Réduction du plafond du compteur modulation compagnons à   
  30 heures au lieu de 40.

**RTT Collectifs**

* Vendredi 19 mai 2023 (pont Ascension)
* Le lundi de Pentecôte 29 mai 2023

Pour donner suite aux bons résultats de BBGO **FO demande** que le mercredi 3 janvier 2024 soit offert par l’entreprise.

**Fermeture Noel**

* Du Vendredi 22 décembre 2023 à midi au mercredi 3 Janvier 2024 au matin.

**L’organisation syndicale C.F.T.C du Groupe Bouygues demande :**

La CFTC accueille cette nouvelle Négociation Annuelle Obligatoire avec détermination, vigilance et responsabilité. Nous réaffirmons notre volonté d’être un acteur dans la sauvegarde des intérêts des salariés.

## Une image contenant table Description générée automatiquementLa réalité à ce jour pour nos collaborateurs c’est ça :

L’inflation c’est :

* 2,8 % à fin décembre 2021 sur 12 mois glissants
* 4,5 % à fin mars 2022 sur 12 mois glissants
* 6,2 % à fin octobre 2022 sur 12 mois glissants

Aujourd’hui, le dernier Indice des Prix à la Consommation communiqué par l’INSEE atteint 6,2% à fin octobre 2022.

A la date de la NAO 2023, bien que l’entreprise ait effectué plusieurs augmentations de salaire, le constat est que le compte n’y est pas et que les collaborateurs sont en déficit de pouvoir d’achat : les mieux lotis bénéficient tout juste du recouvrement de l’inflation, la majorité sont en perte de pouvoir d’achat pouvant aller jusque 7%.

Nos difficultés dans le recrutement et la fidélisation des collaborateurs, posent les questions de :

* l’attractivité de l’entreprise,
* la reconnaissance de l’investissement des collaborateurs.

***POLITIQUE SOCIALE***

**Déplacements :**

* Mise en place d’une prime de transport pour les collaborateurs ne bénéficiant ni des indemnités de déplacement, ni de véhicule de service ou de fonction, ni de remboursement de frais de transport en commun et devant utiliser leur véhicule personnel pour venir au travail.
* Grands déplacements avec retour quotidien : Revalorisation de 4€/jour/zone
* Mise en place d’une prime de déplacement de 30€/nuit pour les collaborateurs réalisant des grands déplacements avec remboursement de leurs frais réels.
* Mise en place pour les ETAM/Cadre (toute fonction confondue) d’une prime spécifique compensatrice pour le temps passé sur la route lors des déplacements supérieur à 100km/jour.

**Indemnités Repas :**

* Revalorisation du panier Etam/Cadres à 16€ et le panier compagnon à 14€ avec pour objectif d’arriver à un montant identique en 2024 pour compagnons/ETAM/cadres.
* Revalorisation de la part patronale des tickets restaurant au plafond URSSAF de la part patronale (60%).
* Revalorisation de la subvention employeur au Restaurant Inter Entreprise de Rouen pour couvrir la part fixe et cela tout l’année comme mis en place l’an dernier.

**RSE Entreprise :**

* Maintien de la participation financière (plafonnée à 500€) pour l’achat d’un vélo électrique avec une extension de cette aide à l’ensemble des collaborateurs pouvant se rendre à vélo sur son lieu de travail.
* La mise en place de l’IKV (Indemnité Kilométrique Vélo) qui encourage la pratique du vélo pour les déplacements domicile travail.
* Engagement solidaire : promouvoir plus largement la plateforme Wenabi notamment par une implication des managers.

**Autres :**

* La revalorisation de l’indemnité de nettoyage des vêtements de travail à 20€/mois.
* Mise en place d’une prime de Productivité Sécurité pour la maîtrise comme annoncée par la direction lors de la dernière NAO.
* Mise à disposition de places en crèche interentreprises sur l’ensemble des agences du territoire et la mise en place de chèques CESU pour les gardes d’enfants de 0 à 4 ans.
* Revalorisation du budget consacré aux Activités Variables du CSE (cadeau Noël, bon cadeau, chèque vacances, …) sur une base forfaitaire et moyenne par collaborateur qui sera au minimum de 300€.

**La Direction après avoir entendu les revendications des organisations syndicales et rappelé les éléments de contexte cités en préambule indiquent que les dispositions suivantes seront mises en œuvre en matière sociale :**

1. **Indemnités de déplacements**
   1. **Indemnités avec retour quotidien compagnons**

La Direction appliquera les valeurs régionales des indemnités de petits déplacements. La référence de calcul est le trajet le plus rapide entre le domicile du compagnon et le chantier sur lequel il est affecté, déterminé selon le logiciel Via Michelin.

Au-delà des barèmes conventionnels régionaux, pour les collaborateurs affectés sur des chantiers à plus de 50 km de leur domicile et rentrant à leur domicile tous les soirs, la Direction propose d’augmenter :

* la valeur de l’indemnité de transport pour la zone 71 à 80 kms à 39,70 € (39 € actuellement soit une augmentation de 1.8%)

La Direction rappelle que cette pratique du retour quotidien au domicile doit **se faire dans les limites imposées par le respect des enjeux en matière de santé et de sécurité au travail**.

Au 1er janvier 2023, le barème suivant sera appliqué :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Distance domicile / chantier (kms)** | **51 à 70** | **71 à 80** | **81 à 90** | **91 et +** |
| **Indemnités de transport** | 36,00 € | 39,70 € | 44,00 € | 46,50 € |
| **Indemnités de repas** | 12 € | 12 € | 12 € | 12 € |
| **Total quotidien** | **48,00 €** | **51,70 €** | **56 €** | **58,50 €** |

La Direction rappelle que les déplacements au-delà de 50 kilomètres avec retour quotidien doivent rester exceptionnels.

Les indemnités s’entendent par jour travaillé du lundi au vendredi inclus. Elles concernent les compagnons affectés sur un chantier situé à plus de 50 kms de leur domicile et rentrant à leur domicile chaque soir (sauf application du barème des petits déplacements pour une distance inférieure à 50 kms, sur la base du trajet le plus rapide ViaMichelin).

* Référence de calcul :

Calcul sur la base du trajet le **plus rapide ViaMichelin, de l’adresse du domicile du collaborateur à l’adresse du chantier**.

* 1. **Indemnités de grands déplacements des Etam Cadres affectés sur un chantier avec retour quotidien**

La Direction accepte de revaloriser l’indemnité de transport pour l’ensemble des zones, pour les Etam et Cadres de Production ne disposant pas de véhicule de service ou de fonction ou de tout véhicule mis à leur disposition par l’entreprise, et ne bénéficiant d’aucune prise en charge de coût de transport en commun pour leurs déplacements domicile – chantier.

Au 1er janvier 2023, le barème suivant, sera appliqué :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Distance domicile / chantier (kms)** | **51 à 70** | **71 à 80** | **81 à 90** | **91 et +** |
| **Indemnités de transport** | 33,00 € | 36,70 € | 41,00 € | 43,50 € |
| **Indemnités de repas** | 15 € | 15 € | 15 € | 15 € |
| **Total quotidien** | **48,00 €** | **51,70 €** | **55,00 €** | **57,50 €** |

1. **Mesure Carburant**

Depuis le 1er avril 2022, l'entreprise a mis en place, dans le cadre d'un avenant à la NAO 2022, une revalorisation exceptionnelle et temporaire des indemnités de déplacement.

Cette mesure concerne l'ensemble des collaborateurs utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur site de production et bénéficiant à ce titre d'indemnités de déplacement (indemnités de grands ou de petits déplacements).

La revalorisation est fonction du prix du carburant, constaté mois par mois.

Pour mémoire, les majorations appliquées sur les grilles de déplacement en vigueur sont les suivantes :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Prix carburant | Voyage détente | Petits déplacements et déplacements avec retour quotidien (indemnités de transports) |
| < 1,60 €/l | Pas de majoration | Pas de majoration |
| <= 1,60 €/l et < 2,00 €/l | + 0,03 € / km | + 2,50 € / jour |
| >= 2,00 €/l | + 0,06 € / km | + 5,00 € / jour |

La base retenue pour l'appréciation du prix du litre de carburant tel que mentionné ci-dessus est celui du litre de gazole indiqué chaque semaine sur le site du Ministère de la transition écologique *(*[*https://www.ecologie.gouv.fr/prix-des-produits-petroliers#scroll-nav\_\_5*](https://www.ecologie.gouv.fr/prix-des-produits-petroliers#scroll-nav__5)*).*

A la demande des partenaires sociaux, la Direction annonce que cette mesure, initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2022, est prolongée jusqu'au 30 juin 2023.

A titre indicatif, la Direction précise que depuis sa mise en place en avril 2022, la mesure a permis une majoration des indemnités de déplacement chaque mois.

1. **Prime de Transport**

En raison du contexte économique qui impacte notamment les prix des carburants et des énergies, les partenaires sociaux ont demandé à la Direction une mesure pour les collaborateurs qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail et qui ne bénéficient d'aucune prise en charge de leurs transports.

A titre tout à fait exceptionnel, la Direction accède à cette demande et décide du versement, en 2023, d'une prime dite "prime transport".

Cette prime vise à participer à la prise en charge du surcoût lié à l'inflation des frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène des collaborateurs pour leurs trajets domicile-travail.

La prime transport est fixée à 250 € et est exonérée de charges sociales et d'impôts. Elle sera versée en une seule fois sur le bulletin de paie de février 2023.

La prime sera versée aux collaborateurs présents au 1er janvier 2023 et qui ne bénéficient ni d'un véhicule d'entreprise, ni d'un crédit mobilité, ni d'une participation à leurs frais de déplacements (abonnement titre de transport, indemnités de déplacements …). Elle n'est pas cumulable avec l'aide à l'acquisition d'un vélo à assistance électrique définie à l'article 1.

1. **Titres restaurant**

En 2023, la valeur faciale du Titre Restaurant sera augmentée à 10,30 € avec une prise en charge patronale de 60 % soit 6,18 € (sous réserve du respect des limites maximales d'exonération).

1. **Panier repas Compagnons**

Le panier repas Compagnons est revalorisé à hauteur de 12 €

1. **Indemnités repas ETAM/Cadres de chantier**

La Direction indique que ce montant ne sera pas revalorisé. Ainsi, pour 2022, l’indemnité repas s’élèvera à 15 €.

La Direction rappelle que, depuis le déploiement de l’auto-pointage, il est de la responsabilité de chaque collaborateur ETAM/Cadres de déduire les repas donnant lieu à une prise en charge ou un remboursement d’entreprise.

1. **Restaurant Inter-Entreprises Marco Polo**

Cette prise en charge à hauteur de 5,15 € permet de couvrir intégralement la part fixe lors du passage au restaurant inter-entreprise.

Il est convenu que la subvention employeur augmentera à due proportion des augmentations de la part fixe annoncée par le prestataire, afin de couvrir systématiquement la part fixe lors du passage au Restaurant inter-entreprise.

1. **Suppression de la prime d’outillage et réintégration dans le salaire**

L’entreprise fournit et renouvelle l’outillage pour chaque compagnon. Compte tenu de ce constat, la Direction confirme la suppression de la prime d’outillage et sa réintégration dans le salaire à compter d’avril 2023. Les modalités pratiques seront présentées aux partenaires sociaux dans les prochaines semaines.

1. **Mobilités Durables**

La Direction de Bouygues Bâtiment Grand Ouest accepte de reconduire l’accord de 2020 concernant la mise en place du co-financement de l’achat d’un vélo à assistance électrique dans la limite de 500€ pour les collaborateurs à la condition qu’ils ne soient pas bénéficiaires d’un Véhicule de Service ou de Fonction ou d’indemnités de petits ou grands déplacements. Cette mesure n’est pas cumulable avec la prise en charge des abonnements transports en commun.

La Direction de Bouygues Bâtiment Grand Ouest mettra en place dès la fin du 1er semestre 2023 un nouveau plan de déplacement, en concertation avec les élus.

Par ailleurs, la Direction confirme l’installation de bornes de recharges électriques au sein des agences et sur les chantiers, dès que cela est possible, en lien avec les partenaires et bailleurs respectifs.

1. **Responsabilité Sociale et Sociétale de l’entreprise**

Dans le cadre du lancement de la plateforme d’engagement solidaire, WeCare, et afin de faciliter l’engagement individuel des collaborateurs, Bouygues Bâtiment Grand Ouest s’engage à offrir une journée par an au collaborateur pour la réalisation d’une mission solidaire réalisée sur le temps de travail.

1. **Prise en charge des frais de garde supplémentaires**

La Direction de Bouygues Bâtiment Grand Ouest réaffirme son engagement dans la prise en charge, sur justificatifs, les frais de garde supplémentaires d’enfants de moins de 12 ans dans la limite de 2 heures par jour et de 12 € de l’heure, en cas de formation mais aussi de séminaire, de réunion, convention… nécessitant un hébergement hors de son domicile.

1. **Aides aux salariés**

Conscient de la complexité administrative pour l’octroi de certaines aides publiques aux particuliers et du manque d’information sur l’ensemble des dispositifs, nationaux ou régionaux, existants, les parties s’engagent à étudier les éventuelles modalités (compris l’aide d’un prestataire extérieur) qui permettraient de faciliter pour les collaborateurs, l’identification et l’accès aux aides publiques, de toutes natures, auxquelles ils pourraient être éligibles. Les élus et la Direction s’engagent à faire un point d’arrêt avant la fin du 1er semestre 2023 pour envisager une éventuelle mise à place.

1. **Prime de Tutorat**

Dans le cadre de sa politique volontariste de développement de l'alternance, la Direction souhaite rappeler l'existence de la prime de tutorat qui vise à valoriser l'investissement de l'ensemble des tuteurs.

La prime trimestrielle brute est de 200€.

Elle est octroyée à tous les collaborateurs identifiés comme tuteurs (hors Directeurs et Directeurs Adjoints) et ayant été formés à cet effet. Elle cesse d'être versée à l'issue du contrat d'alternance, en cas de départ anticipé du jeune tutoré ou s'il s'avère que le collaborateur ne remplit pas son rôle de tuteur de façon satisfaisante.

Par ailleurs, les tuteurs, dont le tutoré est embauché en CDI suite à son alternance dans une des entités du Groupe Bouygues Construction, bénéficient d'une prime de 300 € le mois suivant l’embauche du tutoré.#ANCRE02

1. **Don de RTT au profit des sapeurs-pompiers volontaires**

En application de l'accord relatif au don de JRTT signé le 2 avril 2021, les collaborateurs ayant un enfant ou un conjoint atteint d'une maladie ou d'un handicap nécessitant une présence soutenue peuvent bénéficier d'un don de JRTT de la part des collaborateurs de l'entreprise.

Afin de valoriser leur engagement, les parties conviennent que les collaborateurs sapeurs-pompiers volontaires pourront désormais bénéficier de ce dispositif, dans les conditions prévues par l'accord précité, afin de participer aux missions ou activités du service d'incendie et de secours.

1. **Jours collectifs**

Le lundi de Pentecôte constitue la journée de solidarité. Cette journée ne sera pas travaillée car définie comme un jour collectif.

Les jours collectifs pour l’année 2023 sont fixés au :

* Vendredi 19 mai 2023 (pont Ascension)
* Le lundi de Pentecôte 29 mai 2023

1. **Congés de fin d’année 2023 - 2024**

L’Entreprise sera fermée, sauf cas de demandes dérogatoires pour lesquelles les partenaires sociaux seront consultés, **du vendredi 22 décembre 2023 au soir au mercredi 3 janvier 2024 au matin.**

**PUBLICITÉ ET DÉPÔT**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1er janvier 2023.

Il sera notifié par la Direction à l'ensemble des parties.

Conformément aux dispositions légales, cet accord sera déposé auprès :

* de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et publié sur la base de données nationale via la plateforme de télé procédure du ministère du travail,
* 1 exemplaire destiné au Secrétariat Greffe du conseil de Prud’hommes de Nantes.

Fait à Rouen, le 8 décembre 2022

**Pour la Direction**

Représentée par XXX

**Pour le syndicat F.O du Groupe Bouygues**

Représenté par XXX

**Pour le syndicat C.F.T.C du Groupe Bouygues**

Représenté par XXX