|  |
| --- |
| **NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023**  **Rémunération - Politique Sociale - Temps de travail -**  **Partage de la valeur ajoutée** |

A l'issue des réunions de négociations des 25/10/2021, 15/11/2021, 21/11/2021 et 22/11/2022 entre :

La Société Bouygues Construction Matériel, représentée par \*\*\*, Directeur des Ressources Humaines ;

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous, prises en la personne de leur représentant mandaté,

* Le Syndicat National **FO** du Groupe Bouygues, représenté par \*\*\*, délégué syndical, accompagné de \*\*\* et de \*\*\*.
* L'Union des Syndicats **CFTC** des métiers du Groupes Bouygues, représenté par \*\*\*, délégué syndical, accompagné de \*\*\*.

d'autre part.

et au cours desquelles les organisations syndicales ont fait part de leurs revendications pour l'année 2023, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

# PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, la présente négociation porte sur la rémunération, y compris les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

De plus, en application des dispositions de l'accord de méthode sur l'organisation des négociations obligatoires au sein du Groupe Bouygues Construction Matériel du 4 avril 2017, la négociation porte également sur la politique sociale de l'entreprise.

La DRH tient à rappeler le contexte général de transformation de l’entreprise et plus globalement la situation économique actuellement incertaine, ayant conduit les partenaires sociaux et la Direction à mener ces négociations sur un temps plus long que les années précédentes.

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 aléatoires 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, nous observons 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.

Par ailleurs, les processus de décision sont ralentis chez nos partenaires qui sont confrontés à des demandes de révisions de prix, à la hausse des taux, à l'incertitude sur les prévisions économiques, à des résultats financiers pas toujours en adéquation avec leurs prévisions. Dès lors, cette situation impacte Bouygues Construction Matériel.

Pour autant, l'ambition de Bouygues Construction Matériel est en phase avec le projet du Groupe Bouygues Construction dans le cadre de GreenLight pour les années 2022/2027.

Le projet GreenLight est en cours de déploiement au sein de Bouygues Construction Matériel (BCM) 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 de nouveaux modes constructifs et d’engagement en faveur de la décarbonation.
* Nous différencier, avec une offre portée par notre engagement RSE et la volonté d’apporter une valeur ajoutée à nos partenaires en termes d’expertise et de conseil.
* Nous transformer, en s’affichant comme une entreprise qui donne du sens, qui donne envie, ouverte, responsable et connectée avec les attentes de la société, de ses collaborateurs et de ses partenaires.

# I. REMUNERATION

**Après avoir entendu les revendications des organisations syndicales et rappelé les éléments de contexte cités en préambule, la Direction indique que les dispositions suivantes seront mises en œuvre en matière de rémunération.**

Par ailleurs, la Direction rappelle que la politique rémunération de l'entreprise résulte d'un nécessaire compromis entre l'enjeu de compétitivité et l'indispensable implication des collaborateurs et collaboratrices (dénommés "collaborateurs" dans le présent accord) qui participent activement à sa réussite.

1. Salaires

En préambule, la Direction réaffirme le principe de politique salariale individualisée et au mérite.

Le budget consacré à **l'augmentation des salaires en mars 2023 sera** **de 4%** de la masse salariale de la "population courante". La "population courante" représente l'ensemble des collaborateurs présents à la date d'augmentation des salaires.

Tout collaborateur augmenté bénéficiera d'une augmentation mensuelle minimum de 30€ bruts (base temps plein).

Compte-tenu du contexte mondial incertain rappelé dans le préambule et de ses effets potentiels sur la situation économique, les parties conviennent d'ores et déjà de se réunir avant la fin du 2ème trimestre 2023 afin d'échanger sur la situation générale à cette date (résultat de la conférence de mars, inflation et perspectives économiques du Groupe).

La Direction rappelle son attachement au principe d'égalité professionnelle femmes/hommes et s'engage à veiller à la correction des éventuelles inégalités salariales.

Il sera à nouveau rappelé aux responsables hiérarchiques que chaque collaborateur doit être informé du retour de sa conférence rémunération qui doit lui être expliquée avant la diffusion des bulletins de paie de mars 2023, y compris en cas d’absence d’augmentation.

Les membres du COMEX, chacun pour son périmètre, veilleront au suivi de cette communication par les responsables hiérarchiques.

1. Primes

En application de la politique de rémunération globale, des primes pourront être versées au mois de mars 2023 en fonction de la performance individuelle des collaborateurs.

La Direction rappelle que les compagnons et ETAM opérationnels sont récompensés dans le cadre du dispositif d’octroi de prime de performance objectivée. Dès lors, cette population n’est pas, de principe, concernée par le versement d’une prime en mars 2023.

En tout état de cause, l’ensemble des primes (y compris primes de performance et primes exceptionnelles versées en 2022) représenteront un budget minimum de 1.8% de la masse salariale. Il ne s’agit donc pas d’un pourcentage de la masse salariale par collaborateur mais d’un pourcentage moyen pour l’ensemble de BCM.

Pour la Direction

Représentée par \*\*\*

Pour le syndicat F.O Bouygues Pour le syndicat C.F.T.C Bouygues

Représenté par \*\*\* Représenté par \*\*\*

# II. POLITIQUE SOCIALE

**Après avoir entendu les revendications des organisations syndicales et rappelé les éléments de contexte cités en préambule, la Direction indique que les dispositions suivantes seront mises en œuvre en matière sociale :**

***Mesures communes à toutes les entités de BYCN*** *:*

1. **Mobilités Durables**

Face aux enjeux climatiques mondiaux, et conscient de sa responsabilité en la matière, le Groupe Bouygues Construction a défini une stratégie climat ambitieuse accompagnée d'objectifs engageants visant à :

* Repenser la conception, l'utilisation et la fin de vie des ouvrages,
* Construire en faisant appel à des matériaux bas carbone,
* Réduire la consommation d'énergie,
* Être un intégrateur de solutions bas carbone.

Parmi les axes définis pour lutter efficacement contre le réchauffement climatique, le Groupe Bouygues Construction entend participer activement au déploiement de toutes les formes de mobilités douces.

Cet engagement se traduit notamment par la mise en place des mesures suivantes.

* **Verdissement de la flotte Bouygues Construction**

Depuis 2020, Bouygues Construction accélère le verdissement de sa flotte automobile afin de réduire les émissions liées aux déplacements de ses collaborateurs avec pour objectif d'atteindre plus de 90% de véhicules verts dans les commandes en 2030.

En complément, la Direction s'engage à accélérer le déploiement d'installation de bornes de recharges électriques sur les sites pérennes de l'entreprise et sur les chantiers qui le permettent.

* **Crédit mobilité**

De plus, les collaborateurs éligibles à l'octroi d'un véhicule de fonction peuvent choisir d'opter pour le crédit mobilité :

* + Crédit mobilité partiel en complément d'un véhicule 100% électrique,
  + Crédit mobilité total pour les collaborateurs qui renoncent totalement à leur véhicule de fonction.

Afin d'encourager le développement du crédit mobilité, qui permet de réduire les émissions liées aux déplacements des collaborateurs, les montants du crédit mobilité total ont été revalorisés en juin 2022 et la grille du crédit mobilité partiel a été revue pour intégrer des véhicules électriques plus performants.

Enfin, pour répondre à la demande des partenaires sociaux, la Direction a mis en place, en 2022, un crédit mobilité d'attente pour les collaborateurs concernés par une première commande d'un véhicule de fonction et pour lesquels un véhicule d'attente (ou un véhicule de service) n'a pas été mis à disposition. Ce crédit mobilité d'attente couvrira le délai jusqu'à la livraison du véhicule.

* **Dispositif d'écoconduite WeNow**

En parallèle, Bouygues Construction lance un programme ludique d'écoconduite qui vise à réduire les émissions de CO2 et ainsi, limiter l'impact des véhicules d'entreprise sur le changement climatique.

Grâce à ce dispositif, les collaborateurs bénéficiant d'un véhicule d'entreprise seront sensibilisés à l'écoconduite et pourront bénéficier de conseils personnalisés et agir de manière concrète et efficace sur l'empreinte carbone.

Le dispositif est actuellement déployé au sein de certaines entités pilotes.

A l'issue de cette phase, le dispositif devrait être généralisé à l'ensemble du parc automobile de Bouygues Construction et donc au parc de BCM.

La Direction prend note de la demande des partenaires sociaux d'élargir ce dispositif à l'ensemble des collaborateurs volontaires du Groupe. Cette demande sera étudiée à l'issue du déploiement général de WeNow et après un premier bilan.

* **Prise en charge de l'abonnement de transports publics**

Afin d'encourager l'utilisation des transports publics, depuis 2020, tous les collaborateurs (Ile de France et Régions) qui utilisent les transports publics pour leurs trajets domicile / travail bénéficient d'un remboursement à 100% de leur abonnement.

Il est rappelé que ce remboursement est applicable aux collaborateurs non bénéficiaires d’un véhicule de fonction ou d'un véhicule de service.

* **Aide à l'acquisition d'un vélo à assistance électrique (Forfait Mobilités Durables)**

La Direction souhaite accompagner les collaborateurs qui optent pour un mode de transport durable pour se rendre sur leur lieu de travail et décide de participer à l'acquisition d'un vélo à assistance électrique dans la limite de 500 € par collaborateur.

Cette mesure est applicable durant toute l'année 2023 et prendra la forme d'un Forfait Mobilités Durables exonéré fiscalement et socialement et qui sera versé sur le bulletin de paie.

Cette aide sera octroyée aux collaborateurs sous réserve de fournir un justificatif d'achat à leur nom et une attestation sur l'honneur justifiant de l'utilisation régulière du vélo électrique pour le trajet domicile / travail et du respect des règles de sécurité (port du casque et équipements rétroréfléchissants notamment).

Les collaborateurs bénéficiant d'une autre prise en charge de leur transport (véhicule d'entreprise, indemnités de déplacement, remboursement d'un titre de transport public, …) ne pourront pas bénéficier de ce dispositif, qui n'est pas non plus cumulable avec la mesure prévue à l'article 2.

1. **Prime 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. **Frais de santé - Surcomplémentaire facultative**

La Direction rappelle que depuis 2022, les collaborateurs qui le souhaitent peuvent adhérer, à leurs frais, à une surcomplémentaire facultative dite "non responsable" afin de bénéficier de remboursements complémentaires dépassant les plafonds du contrat responsable.

Dans ce cadre, la couverture des postes suivants a été améliorée :

* Honoraires d'hospitalisation médicale ou chirurgicale,
* Consultations de spécialistes,
* Actes d'imagerie (radiographie, IRM…),
* Médecine douce (hors psychologie),
* Lentilles.

L'adhésion n'étant possible qu'au 1er janvier de chaque année pour une durée minimum de deux ans, les collaborateurs qui souhaitent adhérer à compter de janvier 2023 ont jusqu'au 31 janvier 2023 pour le faire.

1. **Avantages Collaborateurs BYCN**

La Direction rappelle que dans le cadre de contrats négociés par Bouygues Construction, les collaborateurs du Groupe peuvent bénéficier, à titre personnel, de tarifs avantageux sur des produits ou prestations.

Les collaborateurs peuvent ainsi bénéficier de tarifs négociés sur un vaste choix de produits ou services :

* Hôtels,
* Locations de voiture,
* Matériel informatique,
* Matériaux (ciments et agrégats, bois de coffrage, mastics, laine de verre …)
* Outillage, matériel électroportatif, EPI,
* Location de matériels.

L'ensemble des informations relatives à ces avantages collaborateurs est disponible dans la rubrique Achats de l'intranet (informations générales Bouygues Construction, rubrique Achats).

En complément de ces offres, la Direction annonce la mise en place d'un partenariat avec le constructeur automobile Stellantis. Les collaborateurs pourront bénéficier de remises pouvant aller jusqu'à 10% sur les prix catalogue pour l'ensemble de la gamme proposée par la marque (thermique, électrique, …).

1. **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)**

La Direction a bien pris note des demandes des organisations syndicales sur la gestion des séniors et la transmission des savoirs et précise que ces sujets seront, entre autres, abordés dans le cadre de la négociation de l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

Elle rappelle que par avenant en date du 21/12/2017, l'accord GEPP au sein de BCM a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2022 afin de pouvoir y intégrer la stratégie Greenlight de Bouygues Construction.

La Direction rappelle que la GEPP a pour ambition d'accompagner les collaborateurs dans le maintien et le développement de leurs compétences afin de construire un parcours professionnel adapté aux orientations stratégiques de l'entreprise et au contexte économique, technologique et environnemental.

Les négociations en vue d'aboutir à la conclusion d'un nouvel accord GEPP en phase avec la nouvelle stratégie de l'entreprise seront lancées au plus tard début 2023.

1. **Qualité de Vie au Travail (QVT)**

La Direction précise que les demandes formulées par les organisations syndicales sur les sujets de Qualité de Vie au Travail seront traitées dans le cadre de la négociation relative à ce sujet.

Elle rappelle que dans le cadre du lancement du projet Greenlight visant à définir la nouvelle démarche stratégique de Bouygues Construction, l'accord Bouygues Construction sur la Qualité de Vie au Travail de 2018 a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2022.

La Direction annonce que des négociations vont être lancées en fin d'année en vue d'aboutir à la signature d'un nouvel accord en matière de Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe.

1. **Aides aux Collaborateurs Aidants**

Les parties rappellent que dans le cadre de l'adhésion à la retraite complémentaire d'une part et du contrat de prévoyance des Compagnons d'autre part, PRO-BTP a développé une offre de service à destination de l'ensemble des aidants familiaux.

La Direction Bouygues Construction s'engage à organiser, en 2023, une action de communication afin de présenter l'ensemble des dispositifs proposés par PRO-BTP.

1. **Télétravail régulier**

Au sein de la société, un accord fixant le cadre du télétravail régulier a été signé le 25/03/2021.

Cet accord prévoit notamment que les collaborateurs en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ne sont pas éligibles au télétravail régulier. Il prévoit également un minimum d'ancienneté d'un an pour accéder au télétravail régulier.

Pour faire suite à la demande des partenaires sociaux d'un assouplissement sur le télétravail, la Direction accepte de faire évoluer ces dispositions.

Les parties conviennent donc que :

* Les collaborateurs en CDD peuvent signer un avenant de télétravail,
* La condition d'ancienneté de 12 mois est supprimée.

Par ailleurs, la Direction rappelle que dans le cadre de circonstances particulières, le télétravail occasionnel est facilité pour tous les collaborateurs dont la fonction le permet. Il peut s'agir notamment de grèves dans les transports en communs, de restrictions de circulations liées à la pollution ou encore de problématiques d'approvisionnement en carburant.

1. **Formation professionnelle**

Bouygues Construction s'est engagé depuis plusieurs années dans le développement d'une offre de formation digitale, à travers ByLe@rn, la plateforme de formation digitale.

La Direction entend la demande des partenaires sociaux sur l'importance de conserver une partie des formations en présentiel.

Elle rappelle qu'elle demeure très attachée au maintien du format présentiel pour les formations qui le nécessitent afin de maintenir un bon équilibre dans l'offre formation entre digital et présentiel.

Pour les formations pour lesquelles le digital est approprié, la Direction s'engage à lancer une réflexion sur la mise en place d'espaces dédiés au-e-learning, afin d'offrir aux stagiaires un environnement propice à l'apprentissage.

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. Elargissement du Don de RTT au profit des sapeurs-pompiers volontaires

En application de l'accord relatif au don de JRTT signé le 24/06/2021, 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.

***Mesures spécifiques BCM*** *:*

1. Restaurants d’entreprise

La Direction décide d’augmenter la participation employeur et de la porter à :

Chilly-Mazarin : 6,30€ TTC

Tourville la Rivière : 5,35 € TTC

1. Engagement volontaire des sapeurs-pompiers volontaires

A titre d’expérimentation jusqu’au 31/12/2023, afin de permettre aux collaborateurs sapeurs-pompiers volontaires de se libérer du temps dans le cadre de leur engagement, l’entreprise souhaite accompagner

cette mission citoyenne en signant une convention de partenariat avec le Service Départemental d’Incendie et de Secours.

Dans le cadre de cet accord, BCM autorise le collaborateur sapeur-pompier à s’absenter, dans le cadre de ses activités de pompier, au maximum 4 journées ou 8 demi-journées dans l’année. Ces journées financées par l’entreprise lui permettront ainsi de se former et de réaliser des missions opérationnelles.

1. Dispositions dans le cadre de la politique RSE BCM

**Journée solidaire** : La Direction rappelle l’existence d’une « journée solidaire » cofinancée (employeur/salarié) par collaborateur et par an.

L’entreprise permet ainsi à un salarié volontaire de s’investir au profit d’une cause d’intérêt général.

Précédemment, seules les associations préalablement sélectionnées par la Fondation Terre Plurielle (du Groupe Bouygues) étaient concernées par ce dispositif. Désormais, toutes associations reconnues d’utilité public (et sans objet religieux ou politique) relèvent de ce dispositif et en conséquence les collaboratrices et collaborateurs de BCM pourront ainsi apporter leur concours dans différents domaines (administration, informatique, logistique, formation, communication…) auprès d’un choix associatif plus large.

**Développement Durable** : En fonction du maintien de la règlementation actuelle des URSSAF, les bornes électriques disponibles sur l’ensemble de nos bases techniques resteront à disposition des collaborateurs pour recharger leur véhicule personnel. Dans le cas contraire, cette possibilité pourra éventuellement perdurer à leur avantage mais à titre onéreux (dans cette hypothèse, la Direction indiquerait le coût de recharge électrique).

1. Déplacements professionnels

La Direction BCM rappelle qu’une réflexion est actuellement en cours avec les partenaires sociaux au sujet des déplacements professionnels. Si cette négociation aboutie, un accord collectif en découlera dans les prochains mois.

Pour la Direction

Représentée par \*\*\*

Pour le syndicat F.O Bouygues Pour le syndicat C.F.T.C Bouygues

Représenté par \*\*\* Représenté par \*\*\*

# III. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

**La Direction indique que les dispositions suivantes seront mises en œuvre en matière d'organisation du temps de travail :**

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 :

* Vendredi 19 mai 2023 (ascension)
* Lundi 29 mai 2023 (pentecôte)

Ces deux jours seront décomptés en jours de réduction du temps de travail.

1. Congés de fin d'année

L'entreprise sera fermée du vendredi 22 décembre 2023 au soir au mercredi 3 janvier 2024 au matin.

La Direction rappelle que depuis le 1er mai 2022, la règlementation de la Caisse des congés payés a évolué. Les congés sont désormais pointés chronologiquement. En conséquence, pour les collaborateurs ayant un droit complet, les congés sont posés dans l'ordre suivant : d'abord les 4 semaines de congés principaux donnant lieu à la prime des 30%, puis la semaine dite "5ème semaine" (non primée).

En conséquence, contrairement aux années précédentes, les congés de fin d'année donneront lieu, pour la plupart des collaborateurs, au versement de la prime de congés de 30%.

1. Exercice Congés Payés 2022/2023

En 2023, les vacances scolaires de printemps de la zone C se terminent le samedi 6 mai.

A la demande des partenaires sociaux, les collaborateurs pourront solder leurs congés de l'exercice 2022/2023 au 6 mai 2023 (au lieu du 30 avril 2023), dans les mêmes conditions qu'en 2022.

Les modalités d'application de cette disposition seront précisées dans les CSE de début d'année 2023.

La Direction précise que cette disposition s'applique à tous les collaborateurs sans distinction des zones scolaires.

1. Possibilité de report des congés payés pour les longues absences

Il est rappelé que les collaborateurs qui se sont trouvés dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'une longue absence (congé maternité, arrêt de travail prolongé, …) au cours de la période de prise de congés payés, ont droit à un report de leurs congés payés sur la section C de leur CET (non monétisable).

Le report est possible dans les conditions suivantes :

* Collaborateur
  + En longue absence à la fin de l'exercice
  + Ou de retour de longue absence dans les 3 mois précédents la fin de l'exercice et dans l'impossibilité de prendre l'intégralité de ses congés principaux
* Epargne de tous les congés payés restants.

1. Travail exceptionnel du dimanche

Il est rappelé que le travail du dimanche doit demeurer l'exception (hors organisations spéciales de chantier) afin de permettre un meilleur équilibre des temps de vie des collaborateurs.

En application des dispositions de l'accord sur le temps de travail du 26/05/2020, des compensations différentes selon les catégories de temps de travail, sont prévues pour les collaborateurs qui travaillent de manière exceptionnelle, un dimanche.

En accord avec les partenaires sociaux, la Direction convient d'harmoniser les compensations afférentes de la manière suivante :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Paiement des heures / jours** | **Majoration** | **Acquisition d'un repos compensateur** |
| Cadres et ETAM en forfait annuel en jours | NON | NON | - **1,5 jour** si travail < ou = à ½ journée  - **3 jours** si travail > à ½ journée  *(au lieu de 1 et 2 jours auparavant)*  Placés pour 2/3 sur le CET A et pour 1/3 sur le CET C |
| ETAM en forfait annuel en heures | NON | NON | - **1,5 jour** si travail < ou = à ½ journée  - **3 jours** si travail > à ½ journée  *(au lieu de 1 et 2 jours auparavant)*  Placés **pour 2/3 sur le CET A** et pour 1/3 sur le CET C  *(Au lieu d'un placement complet sur le CET C)* |
| ETAM soumis aux horaires individualisés | OUI | **100 %**  *(au lieu de 50%)* | Récupération des heures travaillées placées sur le CET C |
| Compagnons | OUI | 100 % | Récupération des heures travaillées |

Pour la Direction

Représentée par \*\*\*

Pour le syndicat F.O Bouygues Pour le syndicat C.F.T.C Bouygues

Représenté par \*\*\* Représenté par \*\*\*

# IV. PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

**Les parties tiennent à rappeler l'existence des dispositifs collectifs et individuels permettant d'associer les collaborateurs à la performance économique de la société soit directement soit par le biais de l'actionnariat salarié.**

1. Accord d'intéressement Holding

Un accord d'intéressement a été signé le 30/06/2022 pour l'année 2022. Cet accord intègre notamment des indicateurs de performance RSE qui peuvent permettre d'améliorer le montant de l'enveloppe d'intéressement.

Une négociation sera engagée au cours du premier semestre 2023 en vue de conclure un nouvel accord d'intéressement.

Pour mémoire, en 2022, en application de cet accord d'intéressement pour l'année 2021, les collaborateurs ont perçu une prime d'intéressement dont le montant moyen s’est élevé à 569 €.

1. Accord de participation Bouygues Construction

Pour mémoire, un accord de participation a été négocié à l'échelle de Bouygues Construction en 1986 puis modifié par l'avenant n°16 du 18 février 2004.

1. Plan d'Epargne Retraite du Groupe Bouygues (PER)

Un accord collectif de groupe portant création du plan d'épargne retraite d'entreprise du Groupe Bouygues (PER) a été signé le 29 septembre 2020.

Cet accord porte sur deux dispositifs dans le groupe :

* Le PERCOL (Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif, ex-PERCO).

L'abondement maximum de l'entreprise sur le PERCOL est de 1 590 € pour un versement annuel de 3 900 €.

* Le PEROB (Plan d'Epargne Retraite Obligatoire, dispositif anciennement dit "article 83").

Les collaborateurs dont la rémunération annuelle est supérieure ou égale à 3 PASS sont éligibles au PEROB. La cotisation obligatoire de 8% est prise en charge à 70 % par l'employeur.

Enfin, il est rappelé que les collaborateurs peuvent choisir de transférer sur le PERCOL ou le PEROB, le cas échéant, les sommes issues de leur Compte Epargne Temps (CET), de la participation ou de l'intéressement.

1. Plan d'Epargne Entreprise (PEE)

Les collaborateurs bénéficient du Plan d'Epargne Entreprise du Groupe Bouygues.

L'abondement maximum de l'entreprise est de 4 080 € pour un versement annuel de 5 400 €.

Pour la Direction

Représentée par \*\*\*

Pour le syndicat F.O Bouygues Pour le syndicat C.F.T.C Bouygues

Représenté par \*\*\* Représenté par \*\*\*

# V. PUBLICITE ET DEPÔT

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1er janvier 2023.

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des parties.

Le présent accord sera également, conformément aux dispositions légales,

* Déposé auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et publié sur la base de données nationale via la plateforme de télé procédure du ministère du travail,
* Déposé auprès du secrétariat Greffe du conseil des prud'hommes de Rouen.

Fait à Tourville-La-Rivière le 22/11/2022

Pour la Direction

Représentée par \*\*\*

Pour le syndicat F.O Bouygues Pour le syndicat C.F.T.C Bouygues

Représenté par \*\*\* Représenté par \*\*\*

# VI. SOUHAITS DES ORGANISATIONS SYNDICALES