**Négociations Annuelles Obligatoires VINCI Facilities PCL**

**Année 2023**

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, l’entreprise VINCI Facilities PCL et les organisations syndicales se sont réunies le 28/11/2022, 29/11/2022 et 06/12/2022.

Conformément aux dispositions du procès-verbal d’ouverture des négociations remis le 28/11/2022 au délégué syndical, les parties ont négocié sur l’ensemble des thèmes visés aux articles L. 2242-5 et suivants du Code du Travail en faisant leurs propositions respectives. Pour rappel, la négociation a porté sur les thèmes suivants :

**La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, qui comprend :**

* Les salaires effectifs,
* La durée effective et organisation du temps de travail,
* Intéressement, participation et l’épargne salariale,
* Négociation sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre femmes et hommes.

**L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, qui comprend :**

* Articulation vie professionnelle/vie privée des salariés,
* Objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
* Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle,
* Mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés,
* Les modalités de définition d’un régime de prévoyance et d’un régime de remboursement complémentaire,
* Exercice du droit d’expression direct et collective des salariés,
* Modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion,
* Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre la résidence habituelle et lieu de travail.

**La gestion des emplois et des parcours professionnels, qui comprend :**

* La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
* Les conditions de mobilité professionnelle ou géographique internes à l’entreprise,
* Les grandes orientations de la formation et les objectifs du plan de formation.

Le document ci-après reprend :

* Les propositions du syndicat Cfdt
* Les mesures ayant fait l’objet d’un accord entre le syndicat Cfdt et la Direction de l’entreprise VF PCL

**PROPOSITIONS syndicat Cfdt**

Sur le thème de la rémunération, temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise

* Demande d’augmentation de salaire de 10% de la masse salariale avec un talon de 7% pour l’augmentation générale hors promotion et au prorata du temps de présence pour les nouveaux employés de 2022.
* Accord 13ème mois pour les cadres.
* Mise en place d’un accord d’ancienneté de 200€ pour les 10 ans au sein du groupe VINCI.
* Revalorisation des primes d’astreintes :
  + Semaine normale : 230 euros
  + 23€ la vacation du lundi au vendredi : 1 vacation / jour
  + Samedi : 2 vacations Dimanche : 3 vacations Jours fériés : 3 vacations
  + Noël et jour de l’an : 5 vacations
* Demande de revalorisation des TR à 9,85€ avec la même participation de l’employeur (60%).
* Paniers repas : revoir l’accord IPD (grille panier repas) à 11 euros pour se rapprocher de la grille FRTP du BTP Poitou Charente.
* Séparation de l’augmentation annuelle de l’augmentation pour promotion.
* L’augmentation pour les promotions doit être signifiée lors de la prise de poste et non à la confirmation du poste après la période d’essai.
* Revoir les salaires des anciens salariés qui sont à la baisse par rapport aux nouveaux embauchés.
* Accord cooptation.
* Prime carburant pour les personnes ne possédant pas de véhicule de service/fonction et ne pouvant bénéficier des transports en communs.

Sur le thème de l’égalité professionnelle F/H et de la QVT

* Formations - outils informatiques :
  + Demande de formation ou de e-learning pour les outils VINCI de type Sefety Up et amélioration de LOOMA
  + Revoir le pourcentage alloué à la sécurité hors formations obligatoires
  + Budgétiser les formations obligatoires des nouveaux embauchés sur les nouveaux contrats
* Demande de prise en charge d’une séance d’ostéopathie.
* Exercices d’échauffement le matin avant la prise de poste pendant les horaires de travail.
* Stage sur la prévention routière et mise en situation.
* Mise en place de lunettes de protection correctives adaptées à la vue.
* Mise en place d’une plateforme de covoiturage pour les véhicules de service, de fonction et personnel afin de diminuer l’empreinte carbone de l’entreprise.
* Aide à l’installation d’une borne électrique à domicile pour les salariés avec les équipes internes VF.

**MESURES AYANT FAIT L’OBJET D’UN ACCORD DES PARTIES**

**Article 1 : Champ d’application**

Sur le thème de la rémunération, temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise

* Enveloppe d’augmentation de 5% de la masse salariale, répartie en une enveloppe de 2% pour l’ensemble des collaborateurs et une enveloppe de 3% supplémentaires pour les augmentations individuelles (hors promotion).
* Ouverture à la négociation d’un accord de prime de partage de valeur au premier trimestre 2023.
* Mise en place d’un accord en faveur de la fidélisation dans l’entreprise.
* Revalorisation de la prime d’astreinte à 21,50 € / vacation :
  + Du lundi au vendredi : 1 vacation / jour
  + Samedi : 2 vacations / dimanche : 3 vacations / jour férié : 3 vacations
  + Noël et jour de l’an : 5 vacations
* Revalorisation des titres restaurants à 9,50€ avec la même participation de l’employeur (60%) à partir du 1er janvier 2023.
* L’augmentation associée aux promotions est, et sera signifiée lors de la prise de poste.
* Les salaires des anciens salariés sont, et seront cohérents par rapport aux salaires des nouveaux embauchés.
* Mise en place d’un accord de cooptation.
* Mise en place d’un accord mobilité durable, au premier trimestre 2023.
* Revalorisation du budget des œuvres sociales du CSE à 2% de la masse salariale (1,55% actuellement) à titre exceptionnel uniquement en 2023.

Sur le thème de l’égalité professionnelle F/H et de la QVT

* Formations - outils informatiques :
  + Lors de permanences Sécurité et Méthodes, formations terrain respectivement sur Safety Up et les dernières innovations LOOMA
  + Le budget formation sécurité peut être dépassé, donnant la priorité à la Sécurité
  + Le budget formation obligatoire sera ajusté, dans le cas de l’intégration de nouveaux embauchés
* Etude d’une prestation d’ostéopathie à la charge de l’entreprise sur le temps et lieu de travail.
* Les exercices d’échauffements matinaux ainsi que le stage de prévention routière seront proposés aux collaborateurs lors de la Safety Week 2023.
* Un test sur l’utilisation de lunettes de protection correctives adaptées à la vue est à l’étude.
* Une aide technique sera dispensée aux salariés souhaitant installer une borne électrique à leur domicile (à confirmer suite à la validation du collaborateur référent).

**Article 2 : Durée de l’accord**

Les mesures visées sont prises pour une durée d'un an et concerne l’année 2023. Au terme de l'année 2023, le présent accord ne s'appliquera plus et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée. Néanmoins, au terme de l’année 2023, les dispositions de l'accord seront le cas échéant rediscutées au cours des prochaines NAO.

**Article 3 : Formalités de dépôt**

Le présent accord sera déposé à la DREETS sous format électronique sur le site de télé accord. Un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes dont relève l’entreprise.

Une copie du présent accord sera affiché sur les panneaux d’affichage prévus à cet effet destiné au personnel.

Un exemplaire original est remis aux parties signataires.

Fait à Poitiers, le 06/12/2022.

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la Cfdt    XXX  **Délégué Syndical** | Pour la Direction    XXX  **Chef d’entreprise** |