**\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Accord résultant de la négociation annuelle portant sur les salaires et   
le temps de travail**

**\_\_\_**

Entre les soussignés :

La société Soletanche Bachy France représentée par XXX, Président d’une part,

et les organisations syndicales :

Pour le syndicat Soletanche Bachy France FO représenté par Messieurs  
XXX et XXX,

Pour le syndicat Soletanche Bachy France CFTC représenté par XXX,

Pour le syndicat Soletanche Bachy France CGT représenté par XXX et XXX,

Pour le syndicat Soletanche Bachy France CFDT représenté par XXX,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

## **PREAMBULE**

Le présent constat est l’aboutissement de la négociation annuelle obligatoire instituée par les articles L. 2242-8 à L. 2242-10 du Code du Travail.

Il est établi dans le cadre des dispositions figurant dans les accords cités ci-dessous et de leurs avenants :

1. Accord collectif d’entreprise « structure des rémunérations et des indemnisations des Cadres, des ETAM et des ouvriers fixes/sédentaires » du 16 septembre 1998 et de ses avenants,
2. Accord collectif d’entreprise « structure des rémunérations et des indemnisations des Cadres, des ETAM et des ouvriers de chantier » du 9 décembre 2004 et de ses avenants,
3. Accord relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail, conclu le 21 avril 2005 et ses avenants,

Le périmètre de négociation a été celui des établissements métropolitains de Soletanche Bachy France, concernant l’ensemble des salariés des établissements concernés, à l’exception des cadres supérieurs.

Les négociations ayant abouti à l’établissement du présent accord se sont déroulées à l’occasion des réunions du 4, 12, 18, 26 octobre et 09 novembre 2022.

CONTEXTE GENERAL

Les parties se rencontrent pour fixer le cadre des augmentations de salaire applicables pour l’ensemble du personnel en mars 2023 avec rétroactivité au 1er janvier 2023.

En fonction des prévisions d’inflation pour l’année et des capacités financières de l’entreprise, une enveloppe générale de révision des salaires est définie. A l’intérieur de cette enveloppe, les parties conviennent chaque année :

* de la part à appliquer à la révision minimale garantie,
* de la part à allouer aux révisions promotionnelles.

Il est rappelé en préambule que le calendrier de négociations annuelles obligatoires et d’exercice de révisions promotionnelles est identique à celui de Vinci construction.

# TEMPS DE TRAVAIL POUR L’ANNEE 2022

La durée du temps de travail en 2022 est régie par l’accord du 21 avril 2005 relatif à la réduction et à l’aménagement du temps de travail et à ses avenants du 26 janvier 2012 et décembre 2017.

Cet accord réduit le temps de travail à 35 heures par semaine sur une base annuelle, et établit une modulation autour de cet horaire conventionnel.

# POLITIQUE SALARIALE POUR L’ANNEE 2023

## **CONTEXTE RELATIF A 2022**

Au 30 septembre 2022, l’indice des prix à la consommation (ensemble des ménages - hors tabac – n° 001763852) est de de 5,23 % sur 12 mois glissants. Depuis le 1er janvier 2022 l’indice est de 4,37 %. Et les prévisions d’inflation sur 2022 et à fin décembre 2022 s’élèvent à 5,3 %.

Sur l’année 2022, le SMIC a été augmenté :

* 1er janvier 2022 : +0,9%
* 1er mai 2022 : +2,65%
* 1er août 2022 : +2,01%

Cette hausse n’a pas eu d’impact sur les salaires de SBF.

Concernant les minimas FNTP, les revalorisations en 2022 ont été les suivantes :

- Cadres : +1,9%

- ETAM A : +2,4%

- ETAM B à H : +2,2%

- Ouvriers N1P1 et N1P2 : +2,4%

- Ouvriers N2P1 à N5 : +2,2%

Pour 2023, les minimas FNTP ne sont pas encore connus au moment de la négociation.

L’activité économique de SBF sur 2022 est globalement bonne : le maintien de l’activité de petite perforation a compensé la baisse de l’activité sur les parois moulées. Un point de vigilance néanmoins sur l’année 2023 portant sur l’obtention des affaires liées au métro de Toulouse.

La Direction est consciente qu’il y a de fortes attentes des salariés pour 2023.

A noter que sur le plan méthodologique, les enveloppes sur les salaires et primes allouées doivent strictement respecter la notion de population « présent/présent » : c’est à dire les salariés présents dans la campagne de promotion et présents au 1er janvier 2022.

## **PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES SUR LES SALAIRES (annexées au présent accord)**

**SYNDICAT FORCE OUVRIERE**

* Salaire

Le syndicat souligne la baisse importante du pouvoir d’achat.

Le Syndicat FO demande une enveloppe d’augmentation de 7 % pour l’ensemble du personnel Cadres, ETAM et Ouvriers avec un minimum garanti de 120 € pour l’ensemble du personnel toute catégorie socio professionnelle confondue (tenant compte des 2% déjà versés en juillet dernier)

**SYNDICAT CFTC**

* Salaire

La CFTC souhaite une revalorisation significative des salaires pour compenser entre autres une flambée exceptionnelle des prix de l’énergie.

Le syndicat demande à ce que le taux d’inflation soit appliqué sur chaque salaire médian de chacun des collèges.

* **SYNDICAT CGT**
* Salaire

L’inflation étant en nette hausse pour cette année, et compte tenu des résultats économiques de l’entreprise, la CGT demande :

- un minimum garanti de 120 euros pour les ouvriers, etam et cadres (tenant compte des 2% déjà versés en juillet dernier)

- et une enveloppe d’augmentation de 7 %

* **SYNDICAT CFDT**
* Salaire

Etant donné le contexte inflationniste sur l’année 2022, la CFDT demande :

- à ce que l’enveloppe promotionnelle soit de 7.5 %

- dont un minimum garanti de 110 euros pour les ouvriers etam et cadres (tenant compte des 2 % déjà versés en juillet dernier).

## **PROPOSITIONS DE LA DIRECTION SUR LES SALAIRES**

Suite aux revendications des organisations syndicales, la Direction propose une enveloppe globale d’augmentation de 6,6 % pour l’ensemble du personnel, comprenant :

* une augmentation minimale garantie de 110 euros pour l’ensemble du personnel (incluant les 2% déjà versés en juillet 2022 au titre des mesures exceptionnelles liées au pouvoir d’achat),
* les augmentations individuelles ayant eu lieu en cours d’année,
* les augmentations individuelles prévues pour 2023,
* ainsi qu’une enveloppe dédiée aux ajustements individuels.

Cette enveloppe se décompose de la manière suivante :

* **Pour les OUVRIERS : une enveloppe d’augmentation de 6,3%, dont 110 euros de révision minimale garantie** comprenant :
  + les 2 % déjà versés en juillet 2022 au titre des mesures liées au pouvoir d’achat pour la population concernée

Cette augmentation s’applique à l’ensemble des rémunérations des Ouvriers et ETAM, à l’exception de certaines catégories de salariés (contrats de type professionnalisation, apprentissage ou CIFRE).

* **Pour les ETAM : une enveloppe d’augmentation de 6%, dont 110 euros de révision minimale garantie** comprenant :
  + les 2 % déjà versés en juillet 2022 au titre des mesures liées au pouvoir d’achat pour la population concernée,
  + ainsi que les augmentations individuelles ayant eu lieu en cours d’année

Cette augmentation s’applique à l’ensemble des rémunérations de base des ETAM, à l’exception de certaines catégories de salariés (contrats de type professionnalisation, apprentissage ou CIFRE).

* **Pour les CADRES : une enveloppe d’augmentation de 5,65%, dont 110 euros de révision minimale garantie** comprenant :
  + les 2 % déjà versés en juillet 2022 au titre des mesures liées au pouvoir d’achat pour la population concernée,
  + ainsi que les augmentations individuelles ayant eu lieu en cours d’année

Cette augmentation s’applique à l’ensemble des rémunérations de base des cadres, à l’exception de certaines catégories de salariés (contrats de type professionnalisation, apprentissage ou CIFRE).

* **0,7 % d’enveloppe complémentaire**

Une enveloppe complémentaire de 0,7% par collège sera consacrée aux ajustements individuels, toutes populations confondues. Elle est notamment destinée à accompagner les évolutions de responsabilité ou d’autonomie significatives et à opérer des recalages de salaires liés aux changements obligatoires de classification, passage B et B1 notamment chez les cadres.

* **Date d’application**

Ces augmentations individuelles au titre de la politique salariale 2023 seront appliquées sur le salaire de base du 1er mars 2023 avec une rétroactivité au 1er janvier 2023.

* **Autres dispositions**

Les propositions seront effectuées en évaluant la contribution et le potentiel des collaborateurs, en évitant la dispersion.

Une attention particulière sera portée à la réduction des écarts pouvant exister, à qualification et expérience égales entre les rémunérations des hommes et celles des femmes aussi bien sur le salaire de base que sur la prime.

Une interruption pour congé maternité/paternité/adoption doit être sans effet sur la progression du salaire comme sur la prime qui doivent être considérées comme si aucune interruption n’avait eu lieu.

Les représentants des salariés dans les différentes instances doivent être évalués, comme l’ensemble des salariés, sur les seuls critères de contribution et potentiel.

## **PROPOSITION DE LA DIRECTION SUR LA REVISION DE PARAMETRES DE REMUNERATION**

* Autres demandes des syndicats

Cf. les demandes annexées au présent accord.

Certains éléments de rémunération complémentaires font l’objet de révision annuelle par l’application du taux minimal de révision garantie.

Cette année le taux retenu est de 5,3 %.

De plus, et à titre dérogatoire pour l’année 2023, les paramètres de rémunération ci-dessous sont revalorisés de la façon suivante :

* **L’indice du km pour les voyages détente et mutation**

Il a été convenu avec les organisations syndicales au cours d’une négociation portant sur les voyages détente – mutation, d’appliquer une réévaluation forfaitaire unique de l’indice km qui sera formalisée dans un avenant à l’accord collectif portant sur la « structure des rémunérations et des indemnisations des Cadres, des ETAM et des ouvriers de chantier » du 9 décembre 2004 et de son avenant n° 1 du 31 mars 2008 - :

* Pour l’ensemble du personnel chantier concerné non doté d’un véhicule d’entreprise
* Pour les années 2020, 2021 et jusqu’au 31 octobre 2022
* De 7% pour les années 2020, 2021 et jusqu’au 31 octobre 2022 appliquée sur la somme des montants des voyages détentes et mutations (hors revalorisation du coût du carburant appliquée en 2022)

D’autre part, l’indice du km est porté à 0.239 (au lieu de 0.223) du 1er novembre au 31 décembre 2022.

A titre exceptionnel et dérogatoire pour 2023, il sera également appliqué une revalorisation de 7% (et non du taux minimal de révision garantie de 5,3 % cité ci-dessus) de l’indice du km le portant à 0,256.

La direction s’engage à revoir les organisations syndicales sur l’année 2023 pour l’analyse de l’impact du carburant.

* **La majoration heures de nuit**

Pour le personnel ouvrier ETAM et cadres, la majoration heures de nuit sera revalorisée à hauteur de 30,5 % et portée à 3 € bruts par heure de nuit, soit 24 € bruts pour un poste de 8h.

* **La prise en charge du titre de transports en commun publics**

La prise en charge par l’entreprise de l’abonnement passera de 60% à 80% pour 2023 pour le personnel sédentaire et sur présentation du justificatif de l’abonnement.

* **L’indemnité d’entretien des vêtements de travail**

Pour le personnel concerné et contraint de porter un vêtement de travail et d’en assurer le nettoyage, l’indemnité sera portée à 1 € nets par jour travaillé pour 2023 (0,84 € en 2022).

* **Sur le reliquat du compteur de JRTT inférieur à 4h**

En cas d’un reliquat inférieur à 4h au compteur RTT, il sera traité entre le salarié concerné et son responsable hiérarchique.

L’entreprise s’engage à étudier les sujets suivants sur l’année 2023 :

* Le coefficient d’abattement sur l’acquisition des JRTT pour le personnel chantier
* Les déplacements en IPD IGD du personnel chantier
* Le distancier (y compris les options au plus court ou au plus rapide)
* La monétisation des JRTT

Pour les autres revendications des organisations syndicales annexées au présent accord qui ne sont pas mentionnées dans cet accord, l’entreprise n’y est pas favorable.

* **Mesures sociales environnementales**
* Le télétravail mis en place depuis le 1er novembre 2021 contribue à limiter le nombre des trajets domicile-travail réduisant notre empreinte carbone.

La charte relative à la mise en place du télétravail se poursuivra jusqu’à la fin de l’année ; d’ici là, l’entreprise s’engage à faire un bilan sur l’année 2022 auprès des responsables de service, et de le poursuivre en 2023 ; les modalités sont en cours de réflexion sur une augmentation du nombre de jours pour mise en place pour début 2023, sans compensation financière.

* Sur d’autres mesures sociales environnementales, l’entreprise s’engage à réfléchir sur de nouveaux dispositifs s’inscrivant dans une stratégie sociale « verte ».

# CONSTAT FINAL DE NEGOCIATION

Les organisation syndicale FO, CFTC, CGT et CFDT indiquent accepter de signer le présent accord sur la politique salariale proposée pour l’exercice 2023.

La Direction indique sa satisfaction d’être parvenue à cet accord.

Fait à Rueil, le 28 novembre 2022 en8 exemplaires originaux

Pour Soletanche Bachy France   
XXX

#### Pour le Syndicat FO SBF Pour le Syndicat CFTC SBF XXX XXX

Pour le syndicat CGT SBF Pour le syndicat CFDT SBF  
XXX XXX













