**ACCORD D’ENTREPRISE**

###### SUR LA POLITIQUE SALARIALE, LA POLITIQUE SOCIALE

###### ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (NAO)

**Entre les soussignÉs :**

**La Direction Générale de Bouygues Immobilier**,

Société par Actions Simplifiée (SAS) au capital 138.577.320 Euros, dont le siège social est situé 3 boulevard Gallieni, 92445 Issy-les-Moulineaux, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 562 091 546 et représentée par XXX, Directeur des Ressources Humaines,

*D’une part,*

Et

**Le Syndicat National CFTC du Groupe Bouygues (CFTC)**, domiciliée 1 avenue Eugène Freyssinet, 78061 Saint-Quentin-en-Yvelines cedex, représentée par XXX, Délégué Syndical,

**Le Syndicat Force Ouvrière du Groupe Bouygues (FOB)**, domicilié 1 avenue Eugène Freyssinet, 78061 Saint-Quentin-en-Yvelines cedex, représenté par XXX, Déléguée Syndicale,

*D’autre part.*

**ci-après dénommés les partenaires sociaux**

**Il est exposÉ ce qui suit :**

La Direction Générale a convoqué les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise aux fins d’ouvrir la négociation collective annuelle de Bouygues Immobilier dans le cadre de l’article L.2242-1 du Code du Travail.

Outre les signataires de l’accord, ont participé à ces réunions XXX (Responsable des Relations Sociales), ainsi que XXX, XXX, XXX d’une part et XXX, XXX, et XXX d’autre part, collaborateurs respectivement désignés par XXX et XXX pour les accompagner dans cette négociation.

**Les organisations syndicales exprimeNT leurs revendications :**

* ***REVENDICATIONS DU SYNDICAT NATIONAL CFTC DU GROUPE BOUYGUES (CFTC)***

XXX

* ***REVENDICATIONS DU SYNDICAT FORCE OUVRIÈRE DU GROUPE BOUYGUES (FOB)***

XXX

**Il est convenu et arrÊtÉ ce qui suit :**

XXX

**PARTIE I : POLITIQUE SALARIALE**

XXX

**PARTIE II : POLITIQUE SOCIALE**

**ARTICLE 1 - TRANSPORT**

**1.1 - Participation aux abonnements de transports en commun**

Il est convenu qu’à compter du 1er février 2023 la prise en charge des frais d’abonnement de transports urbains par l’employeur est portée à **85%** sur justificatif, à la condition qu’ils soient souscrits par les collaborateurs pour effectuer le trajet domicile / lieu de travail au sein d’une même région administrative (ou du périmètre de la direction régionale si celle-ci couvre plusieurs régions administratives), sur la base du tarif pratiqué en 2ème classe par les entreprises de transports en commun.

Cette prise en charge concerne également les abonnements de location de vélos urbains en libre-service souscrits pour effectuer le trajet domicile / lieu de travail.

**1.2 – Forfait mobilité durable**

Le forfait mobilité durable (FMD) est un dispositif financier pour les déplacements domicile-lieu de travail des collaborateurs, utilisable chez l’ensemble des opérateurs de la mobilité durable (ex : achat, location, réparation et accessoires de vélo, micromobilités partagés, titre de transport à l’unité, …).

Ce dispositif est maintenu pour l’année 2023.

Les collaborateurs ayant fait le choix du forfait mobilité durable pour leurs trajets domicile-lieu de travail, bénéficieront d’un montant annuel de 300 €.

**1.3 – Prime transport (carburant)**

Pour l’année 2023, Bouygues Immobilier entend 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-lieu de travail, en octroyant au collaborateur n’étant pas éligible à un véhicule de fonction ou crédit mobilité, sans abonnement titres de transport ou forfait mobilité durable, une prime forfaitaire de **200 €.**

Cette prime sera versée aux collaborateurs éligibles au 1er trimestre 2023.

**ARTICLE 2 - RESTAURATION**

***2.1 - Restaurant interentreprises (RIE)***

Il est convenu de maintenir pour 2023 la participation de l’entreprise aux repas des collaborateurs bénéficiant d’un restaurant interentreprises à 5 € par repas.

***2.2- Tickets restaurant***

A compter du 1er février 2023 la valeur faciale des tickets restaurant sera augmentée à **9 €**, ainsi que la participation de l’entreprise sera de **5,40 €** et celle du collaborateur de 3,60 € par ticket.

**2.3 – Indemnités de repas**

L’entreprise souhaite maintenir pour 2023 l’indemnité repas à 17 €, dans les conditions prévues par les règles et procédures internes.

**ARTICLE 3 – LOGEMENT DES COLLABORATEURS**

**3.1 - Action logement et commission information et aide au logement**

Il est rappelé que la Commission Logement du CSE se réunit chaque année pour évoquer les différents sujets liés à l’accès au logement par les collaborateurs, que ce soit en locatif ou en accession.

**3.2 - Acquisition d’un logement Bouygues Immobilier par un collaborateur**

Il est rappelé que les collaborateurs bénéficient, dans les conditions prévues par la procédure interne « Acquisition d’un logement par un collaborateur », de réductions et d’avantages à l’occasion de l’achat d’un logement Bouygues Immobilier. Depuis 2021, cet avantage a été porté à **5%** du prix et sera maintenu en 2023.

**ARTICLE 4 : CONDITIONS ET TEMPS DE TRAVAIL**

**4.1 – Temps de travail et usage des outils numériques**

Les parties rappellent les grands principes permettant d’assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle soulignés dans les accords d’entreprise relatifs à « l’Aménagement du temps de travail », le « télétravail » et la « Qualité de vie au travail ».

Il est ainsi notamment rappelé que les journées de travail, qu’elles soient réalisées sur sites, en travail nomade ou en télétravail, doivent, sauf circonstances exceptionnelles, s’inscrire dans le cadre d’amplitudes de travail raisonnables.

Il est rappelé qu’un pop-up de sensibilisation a été instaurée à cette fin.

Enfin, toujours dans le cadre d’une meilleure prise en compte de l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, il est rappelé que les réunions ne doivent pas se tenir, sauf impératif particulier, avant 8h30 et après 18h.

Depuis 2022, la commission de suivi de l’accord sur le temps de travail et celle de l’accord sur le télétravail feront l’objet d’une même réunion.

**4.2 – Période de prise des congés payés (période du 1er juin 2023 au 31 mai 2024)**

Dans l’objectif de favoriser l’anticipation et l’organisation du travail des équipes et de l’activité tout en favorisant le repos de chacun, en particulier durant la période d’été et la période de fin d’année, les périodes de prise des congés payés pour 2023-2024 sont définies comme suit :

Les jours de *congés dits « principaux »* (*4 semaines, soit 20 jours ouvrés pour une année complète à temps plein*) devront être intégralement pris sur la période de référence (1er juin 2023 - 31 mai 2024), selon la répartition suivante :

* Au minimum 2 semaines consécutives durant l’été : entre le 15 juin et le 15 septembre 2023 ;
* 1 semaine en fin d’année : entre le **vendredi 22 décembre 2022 soir** et le **lundi 8 janvier 2024 au matin** ; il est précisé qu’en cas de nécessité de service et après accord du manager, il est possible de reporter la prise de ces congés payés jusqu’au 31 mars 2024 ;
* 1 semaine sur la période de référence (1er juin 2023-31 mai 2024).

Les jours de *congés dits de* *« 5ème semaine »* (*1 semaine, soit 5 jours ouvrés pour une année complète à temps plein)* peuvent être pris : soit sur la période de référence (1er juin 2023-31 mai 2024), soit épargnés sur le Compte Epargne Temps (CET).

Chaque collaborateur doit proposer à son manager suffisamment à l’avance, et a minima un mois avant la date de départ souhaitée, le calendrier prévisionnel de ses absences au titre de ses congés payés et formaliser sa demande définitive dans l’outil « Mon Compte RH ».

Le manager doit veiller à ce que cette prise de congés soit effective et permette a minima l’épuisement des congés dits « principaux ». En effet, seuls les congés dits de « 5ème semaine » peuvent le cas échéant être épargnés sur le Compte Epargne Temps (CET).

***4.3 – JRTT entreprise, journée de solidarité et jours de pont (période du 1er juin 2023 au 31 mai 2024)***

Pour rappel les collaborateurs disposent chaque année de 12 JRTT pour la période du 1er juin 2023 au 31 mai 2024.

* 1 JRTT est retiré du compteur pour répondre légalement à la journée de solidarité (qui n’a aucun lien avec la journée solidaire et qui sera organisée en chez Bouygues Immobilier).

En conséquence le lundi de pentecôte est férié.

* 1 JRTT « entreprise », fixé par l’employeur le **lundi 14 août 2023** permet aux collaborateurs de faire le pont du 15 août.

L’entreprise sera fermée ce jour-là.

Les collaborateurs bénéficient donc de 10 JRTT à poser librement avant le 31 mai 2024.

***4.4 –Jours enfant / conjoint hospitalisé***

Il est rappelé qu’en cas d’hospitalisation d’un enfant mineur du collaborateur, un congé rémunéré est octroyé, sur justificatif et dans la limite de 3 jours par an. Il doit s’agir d’une hospitalisation complète, c’est-à-dire durant laquelle l’enfant passe au moins une nuit à l'hôpital, ou d’une hospitalisation en chirurgie ambulatoire (source [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)).

Il est également rappelé qu’en cas d’hospitalisation du conjoint du collaborateur, un jour de congé rémunéré est par ailleurs octroyé, sur justificatif et à condition qu’il s’agisse d’une hospitalisation complète (c’est-à-dire durant laquelle le conjoint passe au moins une nuit à l'hôpital), et à l’exclusion du cas spécifique de l’accouchement du conjoint.

Il est enfin rappelé la possibilité, en cas d’enfant malade, de poser a posteriori une journée de congé, sur justificatif.

***4.5 –Jour enfant ou conjoint en situation de handicap***

Depuis le 1er janvier 2021, tout collaborateur ayant un enfant, jusqu’à l’âge de 20 ans, en situation de handicap, pourra bénéficier à sa demande d’une journée d’absence autorisée et payée par an, afin d’effectuer les démarches administratives ou médicales liées à ce handicap.

Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2022, tout collaborateur ayant un conjoint, en situation de handicap, pourra bénéficier à sa demande d’une journée d’absence autorisée et payée par an, afin d’effectuer les démarches administratives ou médicales liées à ce handicap.

Le collaborateur devra présenter un justificatif de la situation de handicap de l’enfant ou de son conjoint (RQTH, carte d’invalidité, notification MDPH, document attestant que l’enfant ou son conjoint est titulaire d’une allocation Education Spéciale etc.) ou tout justificatif médical attestant du rendez-vous avec un spécialiste ou bulletin d’hospitalisation.

**ARTICLE 5 – PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ**

Il est rappelé que Bouygues Immobilier adhère à un régime Prévoyance et un régime Frais de santé Groupe, tous deux mutualisés et co-pilotés par un conseil de surveillance paritaire regroupant Bouygues Immobilier, Bouygues SA, Bouygues Telecom et Bouygues Construction, et gérés par WILLIS TOWERS WATSON (WTW). Ces régimes respectent la règlementation des régimes responsables. Ils bénéficient dans ce cadre d’exonérations sociales et fiscales, sous réserve d’appliquer les conditions spécifiques des contrats responsables, notamment le caractère collectif et obligatoire de l’adhésion ou encore la conformité des garanties aux planchers et aux plafonds exigés par la règlementation propre aux contrats responsables.

Par ailleurs, les parties rappellent les évolutions prévues à compter du 1er janvier 2023 :

* ***Frais de santé (mutuelle) :*** une augmentation de la cotisation mensuelle est prévue pour assurer l’équilibre du régime Frais de santé : 55,00€ pour les adultes *(au lieu de 53€),* soit une augmentation de 1€/mois après prise en charge à 50% par l’entreprise ; et 27,50€ pour les enfants *(au lieu de 26,50€),* soit une augmentation de 0,50 €/mois après prise en charge à 50% par l’entreprise.
* ***Prévoyance (maintien de salaire en cas d’incapacité/invalidité - décès)***: aucune augmentation des cotisations n’est prévue en 2023.

Il est enfin rappelé que pour améliorer encore la proximité de WTW auprès des collaborateurs, des permanences sont régulièrement organisées avec WTW chez Bouygues Immobilier (présence sur Galeo, avec contact téléphonique possible depuis tous les autres sites), permettant aux collaborateurs qui le souhaitent d’obtenir tous types d’informations et réponses à leurs questions ou difficultés.

**ARTICLE 6 – FORMATION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Le bilan de l’année 2022 est dense avec le renouvellement et la création de parcours de formation.

L’année 2023 va s’inscrire dans la continuité de la relance de la formation avec un budget toujours en croissance et de nombreux projets.

L’ambition est de poursuivre l’accompagnement des métiers et du management, pérenniser nos académies (Programme, Développement, Vente, Clients) mais aussi construire et déployer de nouvelles académies (Ingénierie, ADV, Aménagement urbain).

De nouvelles formations sont en conception notamment la concertation qui fera l’objet d’un parcours de formation mixte à destination des collaborateurs du Programme et du Développement, mais aussi l’accompagnement au déploiement d’un environnement de travail numérique.

Enfin, une 2ème année sur l’outil BI Learn avec le souhait de proposer une offre en libre-service.

**ARTICLE 7 : RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L’ENTREPRISE**

**7.1 – Don de JRTT**

Le dispositif de don de JRTT pour venir en soutien d’un autre collaborateur est maintenu dans les conditions détaillées sur l’intranet RH et conformément aux dispositions de l’accord QVT du 18 février 2020.

**7.2 – CESU garde d’enfant**

Le dispositif de « CESU garde d’enfant » est maintenu dans les conditions et règles détaillées sur l’intranet RH et définies par l’accord QVT du 18 février 2020.

**7.3 – Engagement solidaire des collaborateurs**

Le dispositif de « engagement solidaire des collaborateurs » est maintenu dans les conditions et règles détaillées sur l’intranet RH et définies par l’accord QVT du 18 février 2020.

Les accords relatifs à la qualité de vie au travail, l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et le handicap seront négociés au premier trimestre 2023.

**7.4 Rémunération des collaborateurs pendant le congé de paternité et d’accueil de l’enfant**

Depuis le 1er juillet 2021, le congé paternité ou d’accueil de l’enfant de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples) qui s’ajoute au congé de naissance de durée de 3 jours :

* est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de l’ancienneté dans l’entreprise, pour l’acquisition des droits à congés payés, et pour l’alimentation du compte personnel de formation ;
* l’entreprise continue d’assurer, en complétant les indemnités versées par la sécurité sociale et à la condition de justifier d’au moins 6 mois d’ancienneté, le maintien du salaire des collaborateurs prenant leur congé de paternité et d’accueil de l’enfant ;
* l’entreprise assimile également cette période à du temps de présence pour le calcul de l’intéressement et de la participation.

**7.5 – Suivi de nos accords d’entreprise**

Pour mémoire, il est rappelé que différents accords ont été renégociés, ou font l’objet de négociations en cours :

* ***L’accord sur l’aménagement du temps de travail du 27/11/2015 ;***
* ***L’accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) du 17/12/2022***, renégocié pour 3 ans sur la base des objectifs suivants :

1. de permettre à l’entreprise de mieux anticiper ses besoins en termes d’emplois et de compétences (expertises, aptitudes, qualités professionnelles, expériences) ainsi que de soutenir sa stratégie en développant sa capacité à être agile et à s’adapter rapidement aux évolutions de son environnement.
2. Permettre à chaque collaborateur de l’entreprise : de s’adapter au changement, de se projeter dans l’avenir et être acteur de son parcours professionnel, et d’avoir une visibilité sur son parcours professionnel et sur les outils et les accompagnements mis à sa disposition pour évoluer et progresser.

* ***L’accord d’intéressement du 09/05/2022***, négocié pour 3 ans (2022, 2023 et 2024) ;
* ***L’accord relatif à l’insertion et au maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap du 20/12/2019***, renégocié pour 3 ans (2020, 2021 et 2022) autour des objectifs suivants :

1. Le développement de l’emploi de personnes en situation de handicap dans l’entreprise, avec de nouveaux objectifs de recrutement sur 3 ans,
2. La poursuite de nos actions de soutien, d’adaptation et de maintien dans l’emploi des collaborateurs en situation de handicap,
3. Le renforcement du recours aux entreprises du secteur protégé (EA-ESAT) en les intégrant à la politique Achats Responsables de Bouygues Immobilier,
4. La poursuite d’actions de sensibilisation/formation et de communication,
5. Un pilotage et un suivi par la Mission Handicap de Bouygues Immobilier

La négociation d’un nouvel accord s’ouvrira le 27 janvier 2023.

* ***L’accord sur la qualité de vie au travail du 18 février 2020***, renégocié pour 4 ans (2020, 2021, 2022 et 2023) autour des objectifs suivants :

1. Travailler autrement
2. Accompagner les collaborateurs au travail *(ex : BI Well, pour mieux détecter et accompagner les situations de stress et risques psychosociaux),*
3. Accompagner l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle *(ex : dispositifs pour accompagner des salariés aidants ou en difficulté, jours engagement solidaire, etc.)*

La négociation d’un nouvel accord s’ouvrira le 27 janvier 2023.

* ***L’accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2020***, renégociés pour 4 ans (2020, 2021, 2022 et 2023) autour des objectifs suivants : renforcer la mixité des métiers et des niveaux de responsabilité et donner à chacun, qu’il soit femme ou homme, les mêmes chances et opportunités d’évolution professionnelle.

La négociation d’un nouvel accord s’ouvrira le 27 janvier 2023.

Dans le cadre des réunions de négociation et de suivi de nos accords, les thématiques de réflexion proposées par les organisations syndicales pourront être évoquées.

**ARTICLE 8 - FORMALITÉS**

Le présent accord fera l’objet des dépôts réglementaires auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris. Il sera également déposé au Conseil de Prud’hommes de Boulogne.

Dans le cadre des dispositions de l’alinéa 2 de l’article L.2231-5-1 du Code du travail et au regard de la confidentialité de certaines dispositions, les parties conviennent de publier partiellement le présent accord et de ne pas faire figurer les dispositions en lien avec la rémunération.

Fait en 4 exemplaires originaux à Issy-les-Moulineaux, le 19 janvier 2023

**Pour la Direction Générale,**

**XXX,**

Directeur des Ressources Humaines

**Pour le Syndicat Force Ouvrière Pour le Syndicat National CFTC**

**du groupe Bouygues (FOB) du groupe Bouygues (CFTC)**

XXX**,** XXX**,**

Déléguée syndicale Délégué syndical