**Accord**

**– Négociations obligatoires au sein de la société BOTTE FONDATIONS –**

**Année 2022**

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction de la société BOTTE Fondations et les organisations syndicales se sont réunies les 25/11/2021, 15/12/2021, 13/01/2022 et 17/01/2022.

Les parties ont, dans ce cadre, négocié sur les thèmes exposés ci-dessous en faisant leurs propositions respectives :

* **La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, qui comprend :**
* les salaires effectifs (selon un raisonnement collectif),
* le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

A défaut de demande expresse en ce sens, dans la mesure où l’entreprise est déjà couverte par un accord sur l’organisation et l’aménagement du temps de travail ainsi que par des accords de Groupe concernant l’épargne salariale et la retraite supplémentaire, les parties conviennent que ces sujets ne sont pas évoqués dans le cadre de cette négociation annuelle.

Concernant l’intéressement et la participation, l’entreprise est couverte par des accords spécifiques répondant à leurs propres modalités et périodicité de négociation. Dès lors, les parties conviennent que ces sujets ne sont pas non plus abordés dans le cadre de cette négociation annuelle.

* **L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**
* L’articulation vie professionnelle/vie privée des salariés,
* Les 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,
* Les 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,
* L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés,
* Les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion.
* **La gestion des emplois et des parcours professionnels**
* La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
* Les conditions de mobilité professionnelle ou géographique internes à l’entreprise,
* Les perspectives de recours aux différents contrats de travail et stages et les moyens pour réduire la précarité.

Les documents suivants ont été remis aux Délégués Syndicaux :

* Base de données économiques et sociales
* Evolution des effectifs, effectifs au 31/10/2021 par niveau de classification, genre, type de contrat, par type de temps de travail, ancienneté et âge
* Rémunération moyenne par niveau de classification

**Propositions Conjointes des organisations syndicales (CFDT et CFE CGC)**

Les organisations syndicales demandent :

1. La mise en place d’un Chèque emploi service universel pour l’ensemble du personnel
2. L’augmentation du nombre des places en crèches interentreprises pour l’accueil des enfants des collaborateurs
3. La revalorisation des salaires selon les modalités suivantes : 2,00% d’augmentation générale, une augmentation de la masse salariale de 4 à 5% et de veiller à ce que l’écart entre les des ouvriers et des Chefs de Chantiers ne soit pas important
4. La mise en place d’une prime de fidélité pour l’ensemble des collaborateurs selon les modalités suivantes : 1% /mois pour 5 ans d’ancienneté, 2% /mois pour 8 ans d’ancienneté, 3% /mois pour 10 ans d’ancienneté
5. La revalorisation de l’indemnité kilométrique de 0,27€/km à 0,31€/km
6. L’uniformisation du barème des IGD au-delà de 101 km et l’adoption d’un montant unique de 87€. Le versement d’IGD le Week-end pour ceux qui ayant leur domicile à plus de 400 km restent sur place
7. La mise en place du suivi des heures supplémentaires des Etam Horaires
8. La revalorisation de la « prime travaux spécifiques » de 1€
9. La revalorisation de la « prime de poste » de 1€
10. La revalorisation du « complément panier » de 0.5€
11. La mise en place effective d’un groupe de travail sur la prime de productivité
12. Le versement de la « prime MACRON » à hauteur de 1000€/salarié
13. Le paiement des 3 jours d’absence « enfant malade »
14. La mise à jour des modalités d’attribution du ticket mobilité durable
15. La mise en place d’une prime pour le temps passé sur la route pour le personnel en déplacement selon les modalités suivantes : 100€/mois pour une distance comprise entre 150 et 250 km, 200€/mois pour une distance comprise entre250 et 500 km, 250€/mois pour une distance supérieure 500 km
16. Ouvrir la possibilité aux salariés de choisir entre l’indemnité de salissure et la carte clean way ou 5 à sec
17. La mise en place d’une prime sécurité de 300€/ trimestre (si aucun accident)

**Propositions/Réponses de la Direction**

**BLOC 1 La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

1. **Chèque Emploi Service Universel**

La Direction ne souhaite pas mettre en place le Chèque Emploi Service Universel

1. **L’augmentation du nombre des places en crèches interentreprises pour l’accueil des enfants des collaborateurs**

La Direction ne souhaite pas augmenter le nombre de places réservés pour l’accueil des enfants des collaborateurs.

1. **Augmentation de la masse salariale**

Compte tenu de l’inflation, des résultats de la Société et du Groupe, l’évolution des salaires, totalement individualisée, correspond à une augmentation de la masse salariale de **3,5%.**

1. **Prime de fidélité**

A partir du 1er février 2022, une prime de fidélité est mise en place pour tous les salariés (Ouvriers, Etam, Cadres), ayant une ancienneté groupe révolue de 10 ans, pour une durée de 3 ans (2022-2023-2024) selon les modalités suivantes :

- La prime représente 1% du salaire de base mensuel

- Elle sera versée tous les mois aux personnels éligibles, au prorata du temps de présence, en application des dispositions de l’accord d’intéressement relatives à la prise en compte des absences.

- Les parties conviennent que le 1er versement de la prime de fidélité interviendra pour chaque salarié, le mois suivant la date anniversaire des 10 ans d’ancienneté.

- Les parties s’accordent sur le fait, qu’au terme de la période de 3 ans (2022 à 2024), la prime de fidélité cessera de s’appliquer sauf renégociation portant sur ce point.

1. **La revalorisation des indemnités kilométriques**

La Direction est favorable à une revalorisation du montant des indemnités kilométriques. Au 1er janvier 2022, l’IK est portée à 0,28€/Km.

1. **Indemnisation des Grands Déplacements**
2. Au 01/01/2022, les montants des Indemnités de Grands déplacements sont revalorisés comme suit (exceptés pour les départements 77-78-91 et 95 pour lesquels les dispositions de l’avenant du 5 février 2021 restent en vigueur jusqu’au 31/12/2022) :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **DEPLACEMENTS BOTTE FONDATIONS** | | | |
|  | de 50 km à 100 km | de 101 km à 150 km | de 151 km à 250 km | au-delà de 250 km |
| Montant IGD | **64** | **78** | **86** | **88** |
| Nombre d'IGD (du lundi au jeudi) | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Montant de l'IGD du vendredi | 19,10 | 19,10 | 19,10 | 19,10 |
| *Montant de l'IGD (nuit du dimanche au lundi)\*\** |  |  |  | *88* |
| *Montant de l'IGD (nuit du dimanche au lundi)\*\** |  |  | *86* |  |
| *Montant de l'IGD (nuit du vendredi au samedi)\*\** |  |  |  | *88* |
| Nombre de VP\* / mois (1 par semaine) | 4 | 4 | 4 | 4 |

1. IGD du vendredi

19,10€ pour 2022

1. Revalorisation des IGD des Directeur / Ingénieur et Conducteurs de Travaux / Assistants Conducteurs de travaux

En application des règles URSSAF, les indemnités ne sont pas cumulables avec les paniers repas et, les valeurs ci-après applicables au 01.01.2022, sont valables pour les trois premiers mois sur un même chantier.

105.60 € / J pour les départements 75-92-93-94

88.00 € / J pour les autres départements (77-78-91-95) et la province

Les IGD des conducteurs de travaux sont payées à la nuit passée sur le lieu de détachement (chantier, siège ou agence).

1. Les autres points restent inchangés
2. **Heures supplémentaires des « ETAM HORAIRES »**

La Direction n’est pas favorable à une modification des dispositifs actuellement en vigueur dans l’entreprise.

1. **La « prime travaux spécifiques »**

La « Prime travaux spécifiques » est revalorisée de 1€ et passe à 13 € /JT

1. **La « prime de poste »**

La « Prime de poste » est revalorisée de 1€ et passe à 7 €

1. **Le « complément panier »**

La Direction n’est pas favorable à une revalorisation.

1. **Groupe de travail sur la prime d’objectif**

La Direction est favorable au projet de planning et de calendrier de travail du groupe présenté par les élus.

1. **La « prime MACRON »**

La Direction ne souhaite pas verser de prime dans le cadre de ce dispositif.

1. **Journée enfants malade**

La Direction ne souhaite mettre en place ce dispositif.

1. **L’extension du ticket mobilité durable au personnel des Centres Techniques**

Réponse apportée dans le bloc 2

1. **La mise en place d’une prime pour le temps passé sur la route pour le personnel en déplacement**

La Direction ne souhaite mettre en place cette prime.

1. **Indemnité de salissure / Carte Clean Way ou Cinq à Sec**

Les personnels concernés par l’entretien de leurs vêtements de travail auront la possibilité de choisir en début d’année 2022 entre les deux possibilités :

- La perception d’une indemnité de salissure, par défaut

- L’utilisation d’une carte (Clean Way ou Cinq à Sec) sur demande écrite expresse. Ce choix sera définitif.

1. **La Prime de sécurité**

La Direction n’est pas favorable à la mise en place de cette prime.

**BLOC 2 - L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**

Le suivi et l’analyse des actions à mettre en œuvre dans le cadre de l’accord Qualité de vie au travail contenant les mesures relatives à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, seront discuter en CSE et traités en commission tout au long de l’année 2022.

1. **L’extension du ticket mobilité aux salariés des centres techniques**

Les parties sont favorables à l’extension du dispositif mis en place en 2021 aux salariés des Centres Techniques

**BLOC 3 La gestion des emplois et des parcours professionnels**

1. **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,**

Ce sujet sera abordé en 2022 par la mise en place d’un nouvel outil développé par le Groupe VINCI « Skill pulse ». Cet outil permet de bâtir des référentiels de compétences par métier.

1. **Les conditions de mobilité professionnelle ou géographique internes à l’entreprise,**

Les collaborateurs qui sont amenés à changer de domicile principal suite à une mutation au sein d’une autre agence bénéficient de la prise en charge du déménagement sous présentation de 3 devis ainsi que l’accompagnement d’Action Logement pour la recherche de logement.

1. **Les perspectives de recours aux différents contrats de travail, stages et les moyens pour réduire la précarité.**

* Améliorer qualitativement nos recrutements.
* Augmenter le nombre d’alternants
* Continuer à avoir recours aux stagiaires et à être présents et dynamiques au sein de nos écoles cibles.
* Recourir à l’intérim pour faire face à nos pics d’activité.

**Article 1 – Champ d’application et Durée**

Les mesures visées sont prises pour l’année 2022 pour la société BOTTE Fondations.

Au terme de cette année, sauf précision contraire du prochain accord, ces mesures continueront de s’appliquer. Elles pourront être, le cas échéant, discutées au cours des prochaines négociations selon la périodicité définie.

**Article 2 – Formalités de dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires originaux à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l’emploi du Val-de-Marne, dont une version papier par

lettre recommandée avec accusé de réception et une version sur support électronique via le site de télétransmission gouvernementale, à l’initiative de la Direction de la société.

Un exemplaire original sera, en outre, déposé au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud’hommes de Créteil.

Un exemplaire original est remis à l’ensemble des parties signataires.

Etabli à Chevilly-Larue, le 17 janvier 2022

En 6 exemplaires originaux

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la CFE CGC  Déléguée Syndicale  Pour la CFDT  Délégué Syndical | Pour la Direction  Président |