Accord portant sur les

Négociations Annuelles obligatoires 2023

Entre les soussignés

BELFOR France – Leader club n°106 – 94373 Sucy-en-Brie Cédex

RC Créteil B 327 753 281

Représentée par Myriam SECQ

Agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines

D’une part

Et les organisations syndicales représentatives :

CGT représenté par M. Abdel ABELHADJ

FO représenté par M. Mohamed TAIBI

D’autre part,

Il a été décidé ce qui suit :

En application de l’article L. 2242-1 du Code du Travail, les Négociations Annuelles Obligatoires ont été ouvertes, celles-ci pouvant porter sur les salaires effectifs, la durée effective, l’organisation du temps de travail et les objectifs en matière d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l’entreprise.

**Article 1 : Derniers états de propositions respectives des parties**

A/ Les organisations syndicales

Dans un courrier remis à la Direction le 25 novembre 2022, les Organisations Syndicales ont transmis leurs revendications :

1. Journées de l’ancienneté : Nous demandons la mise en place en fonction de l’ancienneté acquise au sein de l’entreprise, que les salariés bénéficient de jours de repos complémentaires à raison d’un jour après 10 ans d’ancienneté, de trois jours après vingt ans et quatre jours après trente ans.
2. Nous vous demandons de mettre en place un accord d’intéressement, qui permet d’associer les salariés aux résultats et/ou performances de l’entreprise.
3. Nous réclamons une augmentation générale pour l’ensemble des salariés, vu le niveau d’inflation et le coût de la vie quotidienne. Par la même occasion le réajustement des salaires par rapport à la rémunération des nouveaux collaborateurs au même poste.
4. Nous réclamons la mise en place de toutes les aides décidées par le gouvernement pour les salaires les plus modestes.
5. Nous vous demandons l’augmentation de l’indemnité du panier repas à 12 €, de la valeur du ticket restaurant à 11€ au lieu de 9€ et de fixer à 76 € le premier jour de grand déplacement au lieu de 73 € actuellement.
6. Nous souhaitons la mise en place d’un accord sur le télétravail pour les salariés sédentaires.
7. Nous souhaitons la mise en place d’une indemnité grand déplacement de 115 € fixe pour les Conducteurs de travaux.
8. Nous vous demandons de nous remettre la grille des salaires du personnel hors Comité de Direction concernant les hommes et les femmes par catégorie, niveau, échelon et par statut.
9. Nous voudrions une revalorisation de la prime Awards pour 10 ans, 750 € au lieu de 500 €.

B/ La Direction

1. Dans un souhait de récompenser et remercier les collaborateurs pour leur fidélité, à la signature de cet accord, nous mettrons en place des jours de repos complémentaires comme suit :

* De 10 ans d’ancienneté à 19 ans = 1 jour
* De 20 ans d’ancienneté à 29 ans = 2 jours
* A partir de 30 ans d’ancienneté = 3 jours

1. Les résultats et la performance de l’entreprise sont le fruit d’un travail collectif sur l’ensemble des collaborateurs. Dans ce contexte, la Direction est prête à engager des discussions autour d’un projet d’accord d’intéressement.
2. Au sein de notre Entreprise, la rémunération des collaborateurs est discutée de manière individuelle suite à l’entretien Annuelle de Performance. La Direction a le souhait de mettre en place une politique de rémunération individuelle qui récompense les collaborateurs en fonction de leur niveau de compétence, de résultat, de motivation ou d’engagement dans l’entreprise. De ce fait, la Direction ne peut répondre favorablement à la demande d’augmentation collective précitée.
3. Afin de répondre à la revendication syndicale sur les salaires les plus modestes, la Direction a décidé de verser la Prime de Partage de la Valeur, PPV à tous les collaborateurs dont le salaire (fixe + variable hors 13ème mois) est < ou égal à 2500 € mensuels bruts. Nous transmettons la liste des collaborateurs par catégorie aux signataires de cet accord.

La Direction s’engage à verser cette prime avant la fin du 1er trimestre 2023.

1. Compte tenu des différents coûts impactant l’entreprise (essence, augmentation des prix des matériaux, augmentation du coût santé et prévoyance, etc) la Direction ne peut répondre favorablement à l’augmentation de l’indemnité du panier repas, de la valeur faciale du ticket restaurant ainsi que celle de l’indemnité de grand déplacement.
2. La Direction rappelle que le télétravail est pratiqué à hauteur d’une journée par semaine pour les fonctions éligibles à savoir les équipes Siège.

La signature d’un accord sur le télétravail impliquerait une application stricte de ces conditions et bénéficiaires. Un tel accord empêcherait toute flexibilité existante aujourd’hui.

La Direction sera néanmoins attentive à faire respecter une équité entre les services concernés.

1. Compte tenu de sa position au point 5, la Direction ne peut répondre favorablement à l’augmentation de la prime grand déplacement uniquement pour les Conducteurs de travaux. En revanche, nous nous engageons à travailler dès janvier 2023 sur la définition de mission et de compétences du Conducteur de Travaux Belfor et ses critères de performance.
2. La grille de salaires Belfor France signée en 2007 n’est plus à jour et complexe. La Direction accepte de réécrire la classification des métiers principaux de l’entreprise et les minimas salariaux associés. Et cela dans la continuité du travail engagé sur le chantier « Transmission » du projet d’entreprise Tous en Scène qui a défini des référentiels de compétences sur les métiers pré-cités de l’entreprise. En ce sens, un groupe de travail sera lancé dès le début de l’année 2023 avec les signataires de cet accord.
3. De nouveau, la Direction de par ses différentes politiques a une volonté profonde de récompenser la fidélité de ses collaborateurs. Ainsi, le montant de la prime d’ancienneté (BELFOR AWARDS) correspondant à 10 ans, sera de 750 € au lieu de 500 €.

**Article 2 : Publicité de l’Accord**

Le présent plan sera déposé auprès de la DIRECCTE en 2 exemplaires, dont une version sur support papier des 2 parties et une version sur support électronique. Un exemplaire sera également déposé au Greffe du conseil de Prud’homme.

Ce plan sera également déposé sur la plateforme nationale « Télé accords » du Ministère du Travail par le représentant légal de l’entreprise.

Fait à Sucy-en-Brie, le 16 janvier 2023.

Par le syndicat FO Par le syndicat CGT

Par la Direction