**PROTOCOLE D’ACCORD**

**NEGOCIATIONS PERIODIQUES OBLIGATOIRES**

**2023**

**ENTRE**

La société **VINCI Construction Maritime et Fluvial**, SAS au capital de 4 200 000 euros, inscrite au RCS de Créteil sous le numéro 712 060 797, dont le siège social est situé 7 rue Ernest Flammarion, ZAC du Petit Le Roy – 94550 CHEVILLY LARUE, représentée par **XXX** agissant en qualité de Président.

**D’UNE PART**

**ET**

Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise :

**CFDT** représentée par **xxx** agissant en qualité de délégué syndical

**CGT** représentée par **xxxx** agissant en qualité délégué syndical

**FO** représentée par **xxxx** agissant en qualité délégué syndical

**D’AUTRE PART**

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies pour négocier aux dates suivantes :

* Lundi 14 novembre 2022,
* Lundi 28 novembre 2022,
* Mardi 20 décembre 2022,
* Mercredi 18 janvier 2023.

Les propositions des organisations syndicales sont annexées au présent accord.

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

**PREAMBULE**

Conformément à l’article L. 2242-1 et suivants du Code du travail, il a été engagé une négociation portant sur le thème de la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise à savoir :

* Les salaires effectifs,
* La durée effective et l’organisation du temps de travail,
* L’intéressement, la participation et l’épargne salariale.

Cette négociation annuelle a abouti au présent protocole d’accord pour l’année 2023.

Etant précisé que compte tenu de l’échéance de la durée de validité de l’accord QVT du 17 juin 2019, conclu pour une durée de 4 ans, la Direction confirme que de nouvelles négociations portant sur ce thème seront engagées au cours du premier semestre 2023.

**PARTIE I - la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise**

1. **Salaires au 1er janvier 2023**

L’augmentation globale de la masse salariale annuelle (présent-présent) est fixée à 6,5%, décomposée comme suit :

* Une augmentation « pivot » de 4,5% de la masse salariale pour tout niveau jusqu’au niveau B4 inclus.
* Un pourcentage complémentaire est accordé pour les situations individuelles (promotions, évolutions professionnelles et autres) selon les modalités suivantes :
  + 0,5% pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 40 000€ annuels bruts, étant précisé que ces salariés ont bénéficié d’une augmentation salariale d’1,5% en juillet 2022, anticipée sur les présentes NPO pour l’année 2023 ;
  + 2% pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle est supérieure à 40 000€ annuels bruts.

1. **Accessoires de salaire et frais professionnels au 1er janvier 2023**
2. **Subvention RIE pour les salariés du siège**

La subvention du repas au Restaurant Inter-Entreprises de Chevilly-Larue pour les salariés du Siège est portée à 2,05€.

1. **Indemnités de petit déplacement**

Le protocole d’accord des NPO 2022 a prévu pour les années 2022 et 2023 le barème ci-dessous, étant précisé que l’indemnité de repas est revalorisée à 13,00€ au lieu de 12,90 selon le barème FRTP IDF 2023 :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Zone 1**  **0-20 km** | **Zone 2**  **21-40 km** | **Zone 3**  **41-50 km** |
| **IPD**  dont : | **22,99 €** | **27,79 €** | **37,80 €** |
| Indemnité de repas | 13.00€ | 13.00€ | 13.00€ |
| Indemnité de transport (exonérée) | Barème FRTP IDF 2023  Zone 2 | Barème FRTP IDF 2023  Zone 4 | Barème FRTP IDF 2023  Zone 5 |
| Indemnité de trajet | Total IPD  – (repas + transport) | Total IPD  – (repas + transport) | Total IPD  – (repas + transport) |

1. **Indemnités de grand déplacement (IGD)**

En raison de l’inflation, l’échéancier triennal conclu en 2020 est neutralisé et l’IGD et le dernier jour minoré sont revalorisés.

|  |  |
| --- | --- |
| **IGD**  **+ 50 km** | **DJM** |
| **85 €** | **19 €** |
| Présomption de la situation de grand déplacement sous réserve de remplir les conditions énoncées ci-dessus. | **DJM** = l’indemnité du Dernier Jour Minoré (petit déjeuner et repas) a vocation à s’appliquer le dernier jour travaillé de la semaine lorsque le collaborateur regagne son domicile, lors des voyages périodiques par exemple.  Lorsque le collaborateur est contraint de partir la veille de sa prise de poste ou le lendemain de sa fin de poste, en raison de l’éloignement de sa résidence principale par rapport au chantier en application des règles en vigueur dans l’entreprise, il pourra prétendre au bénéfice de 5 IGD pour une semaine complète de travail et ne bénéficiera alors pas d’un DJM pour le dernier jour travaillé. |

La Direction précise qu’au regard de l’article 2.2 de l’accord QVT et dans le cadre de la renégociation de celui-ci, ce sujet sera abordé et pensé pour que les mesures soient le plus fidèle possible aux réalités du terrain.

Dans le prolongement de l’accord QVT, s’agissant des zones touristiques (art. 2.2, 2ème point), le collaborateur qui se verra prendre en charge la nuitée et le petit déjeuner via Top Travel, se verra pointer en lieu et place de l’IGD un DJM.

1. **Indemnités kilométriques voyages périodiques et déplacements interchantiers**

Le personnel affecté sur chantier en grand déplacement qui utilise son véhicule personnel pour ses voyages périodiques et ses déplacements interchantiers bénéficient d’une indemnité kilométrique dont le montant est porté à 0,32 € par kilomètre, trajet le plus court en distance calculé via Mappy.

Les parties rappellent d’attirer la vigilance des équipes d’exploitation afin que les affectations du personnel sur les chantiers prennent en considération, lorsque cela est possible, l’éloignement du personnel de son domicile et les déplacements interchantiers.

Enfin, la Direction s’engage à proroger l’accord collectif relatif à l’indemnité kilométrique complémentaire temporaire de 0,02€ par km, jusqu’en juin 2023.

1. **Trajets du personnel sédentaire**

Le personnel sédentaire ne bénéficiant pas d’une prise en charge de son titre de transport, de la prime de mobilité ou écologique, d’un véhicule de service ou fonctions se voit allouer, la « **prime de transport sédentaire** » versée par jour travaillé sur site (hors télétravail).

Cette prime est d’un montant variable par tranche de 10 km (aller-retour) séparant le domicile du lieu habituel de travail plafonné à la tranche de 20 à 30 km.

Les montants par tranche au 1er janvier 2023 sont :

* + 0-10 km : 1,75 € bruts ;
  + 10-20 km : 1,75 € + 1,50 € = 3,25 € bruts ;
  + 20-30 km (plafond) : 1,75 € + 1,50 € + 1,50 € = 4,75 € bruts.

En application de la loi de finances rectificative du 16 août 2022, est désormais prévue en 2023 la revalorisation de la prise en charge par l’entreprise du remboursement à hauteur de 65% du Pass Navigo (Ile-de-France) ou TER (province) pour le personnel sédentaire.

1. **Indemnité de nourriture du personnel inscrit maritime**

L’indemnité de nourriture versée au personnel inscrit maritime est portée à 18,06€.

1. **Indemnité de logement du personnel inscrit maritime**

L’indemnité de logement versée au personnel inscrit maritime est portée à 52,85€.

Il est convenu qu’à l’avenir le montant de l’indemnité de logement sera adapté et revalorisé en fonction de l’évolution du montant de l’IGD.

1. **Prime de lavage des tenues de protection**

Le montant de la prime de lavage est revalorisé à 10,45 € bruts par mois.

La prime de lavage a pour objet l’indemnisation des frais engagés par le personnel de chantier bénéficiaire pour assurer le nettoyage des tenues de protection. Il est entendu qu’en contrepartie, chaque salarié s’engage à maintenir en constant état de propreté ses tenues de protection.

1. **Médailles**

Toutes les médailles sont augmentées de 15€.

|  |  |
| --- | --- |
| **Médailles syndicales FNTP** (ancienneté acquise en totalité dans le Groupe) | |
| **15 ans Bronze** | 355 € |
| **20 ans Argent** | 465 € |
| **25 ans Vermeil** | 570 € |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Médailles d’honneur du travail** | **Un employeur** | **Plusieurs employeurs** |
| **20 ans Argent** | 455€ | 355 € |
| **30 ans Vermeil** | 695 € | 540 € |
| **35 ans Or** | 905€ | 835 € |
| **40 ans Grand Or** | 1 165 € | 915 € |

1. **Autres éléments**

Les montants des autres éléments demeurent inchangés sous réserve de l’évolution des barèmes des minima conventionnels.

1. **Temps de travail**
2. **Organisation du temps de travail**

La Direction indique qu’une note RH sera diffusée sur le sujet de la modulation, afin de rappeler ces règles aux opérationnels.

Également, en 2023, des formations internes en droit social seront dispensées par la DRH et les Affaires sociales. Le but de ces formations est de rappeler et vulgariser les règles et accords en vigueur dans l’entreprise aux opérationnels et en particulier aux jeunes conducteurs de travaux embauchés ces dernières années.

1. **Jours de RTT pris à l’initiative de l’employeur**

Afin d’harmoniser les pratiques sociales au sein de la Délégation 2TMF, il est décidé que les jours de RTT pris à l’initiative de l’employeur ne seront plus discutés en NPO mais sur décision unilatérale de l’employeur ultérieure.

La Direction envisage en cas de recours éventuel à l’activité partielle et si la conjecture le permet, de compenser une proportion des RTT perdus.

1. **Télétravail**

La Direction indique que, dans le cadre de la renégociation de l’accord QVT, le passage au télétravail à raison de deux jours par semaine est annoncé à raison d’un jour fixe et d’un jour variable éventuel sous réserve de l’accord préalable du supérieur hiérarchique.

1. **Mesures en faveur de l’équilibre vie privée et vie professionnelle**
2. **Les mesures en faveur des salariées en congé maternité**

L’entreprise entend assurer une équité dans le parcours professionnel entre les femmes et les hommes. Consciente de l’enjeu que constitue la maternité dans la carrière des collaboratrices, les parties s’engagent pour que l’état de grossesse des salariées ne constitue pas un frein à leur évolution professionnelle. Ainsi, sont garanties aux salariées en congé maternité les mesures décrites ci-après :

L’entreprise s’engage à maintenir le salaire pendant le congé maternité, sous réserve que la salariée bénéficie des indemnités journalières maternité de la Sécurité sociale, et ce sans condition d’ancienneté.

Par ailleurs, s’agissant des salariées ETAM et cadres bénéficiaires d’une prime annuelle de performance, les parties affirment que l’absence de la salariée pendant son congé maternité n’aura pas d’incidence sur le versement de cette prime.

1. **Les mesures en faveur du congé paternité et d’accueil de l’enfant**

Toujours dans l’objectif de favoriser l’équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des collaborateurs, les parties décident de maintenir l’intégralité du salaire pendant le congé de paternité et d’accueil de l’enfant, jusqu’à 28 jours calendaires incluant les 3 jours de congé naissance. Le maintien se fait sous réserve que le salarié bénéficie des indemnités journalières de versées par la sécurité sociale.

Toute personne salariée qui vit en couple avec la mère au moment de l’accouchement peut prétendre à ce congé et au maintien afférent. Il peut s’agir du conjoint ou de la conjointe mariée, du partenaire de pacs, du concubin ou de la concubine.

Ces mesures s’appliquent au congé paternité et d’accueil de l’enfant pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2023, sur présentation d’un justificatif.

1. **Les mesures en faveur des salariés à temps partiel**

Afin de permettre aux salariés d’exercer leur activité professionnelle à temps partiel sans que cela n’impacte la **retraite de base** qu’ils percevront à terme, l’entreprise s’engage à proposer systématiquement au salarié à temps partiel de maintenir à taux plein les cotisations à la **retraite de base,** tout en prenant en charge les cotisations employeur supplémentaires qui en découlent. Les cotisations salariales restent à la charge du salarié.

Cette proposition sera formalisée à l’embauche s’il s’agit d’embaucher un collaborateur à temps partiel, ou au moment du passage en temps partiel d’un salarié jusqu’alors à temps complet.

Pour les salariés à temps partiel au jour du transfert, un courrier individuel leur sera adressé afin de recueillir leur choix.

1. **Garde d’enfants**

Afin d'aider à la gestion de la parentalité de l’ensemble des salariés de l'entreprise et afin de permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle, il est décidé l’attribution des chèques CESU aux femmes et hommes affectés sur site fixe ou en déplacements.

Les collaborateurs avec enfants à charge bénéficieront trimestriellement de chèques emploi service universel (CESU) destinés à assumer une partie des frais de garde (crèches, nourrices, ...) avant l'entrée en 1ère section de l'école maternelle.

Ces chèques seront versés par l’entreprise, sur présentation d'une attestation de garde et de justificatifs de dépenses, dans la limite de 1830 €/an et par bénéficiaire, quel que soit le nombre d'enfants à charge.

Dans le cas où des salariés de l’entreprise seraient en couple (concubinage, PACS, mariage, …), le cumul de l’attribution des chèques CESU n’est pas possible.

Enfin, en vue de l’harmonisation des pratiques sociales avec les autres entités de la Délégation 2TMF, la société VINCI Construction Maritime et Fluvial se retire du programme de crèche à compter du 1er janvier 2023 et ne prendra plus de nouveaux berceaux.

Toutefois, pour les collaborateurs qui sont attributaires d’un berceau, cela n’est pas remis en cause et ils le conservent dans les conditions initialement prévues au contrat avec la crèche, quel que soit la date d’attribution.

Le désengagement de la société ne vaut que pour l’avenir et la société n’attribuera plus de nouveaux berceaux.

**PARTIE II – PUBLICITE ET DEPOT**

Le présent accord sera déposé à l’initiative de la Direction de la société, dans les 15 jours qui suivent sa signature, auprès de la DRIEETS du Val-de-Marne, via le site de télétransmission gouvernementale « TéléAccords ».

Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud’hommes de Créteil.

Un exemplaire de l’accord sera remis à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fait à Chevilly-Larue, le 20 janvier 2023

Pour les Organisations syndicales :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CFDT | CGT | FO |

Pour la Direction :

Président

**Annexe 1 – Synthèse des dernières propositions des parties**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **CFDT** | **CGT** | **FO** | **Propositions de la Direction** |
| **Augmentation salariale** | Augmentation générale : 8% pour les :   * Ouvriers * Etam * Cadres * Marins.   Dont une  garantie collective équivalente à l’inflation estimée de 6,8% à fin décembre 2022 et abondé de 1% au titre de l’augmentation *« au mérite* » dont il est coutume au sein de VINCI  Construction en France. | Augmentation générale : 5,6%  Augmentation individuelle : 2% | Augmentation générale : 10% des salaires collectifs et accessoires | Augmentation « pivot » de **4,5%** de la masse salariale jusqu’au niveau B4 inclus -une RS inférieure fera l’objet d’un rdv avec le manager.  Pourcentage complémentaire pour les situations individuelles (promotions, évolutions professionnelles, situations à rattraper) selon les modalités suivantes :   * **0,5%** pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 40k€ bruts, sachant que tous ces salariés ont déjà bénéficié d’une augmentation salariale de 1,5% (anticipée sur les NAO 2023) en juillet 2022. * **2%** pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle est supérieure à 40k€ bruts   Ainsi, au global, la masse salariale annuelle (présent-présent) est augmentée **de 6,5%.** |
|  | Intégration de l’accord relatif à la mise en place d’une indemnité kilométrique complémentaire temporaire avec 0,33€/km comme référence.  Rappel de l’objet de l’IK | Application du barème fiscal en vigueur pour chaque salarié suivant leur véhicule (sur présentation de la carte grise)  Indemnité kilométrique avec une moyenne de 10km/jour entre le lieu d’hébergement et de travail en reprenant comme référence le barème URSSAF (5000km/an à **0.548 du km**, soit une indemnité de 5€48). | Application du barème fiscal en vigueur | Revalorisation à hauteur de **0,32**  + prorogation de l’accord collectif relatif à l’IK complémentaire temporaire de **0,02€** par km jusqu’en 06.2023. |
| **IGD** | Revalorisation du montant convenu pour 2023 (81€) et revalorisation de 12% du Dernier jour minoré (DJM) comprenant le petit déjeuner et le repas. | Remise en cause de l’accord 2019. Augmentation de l’IGD à hauteur de 95,18€. | Augmentation de 10% | Augmentation IGD de base = **85€**  Augmentation DJM = **19€**  + Dans le prolongement de l’accord QVT (art. 2.2), s’agissant des zones touristiques, le collaborateur qui se verra prendre en charge la nuitée et le petit déjeuner via Top Travel, se verra pointé en lieu et place de l’IGD un DJM. |
| **IPD** | Négociation sur la base des minimas en prenant en compte la réalité du terrain. | / | Augmentation de 10% | Revalorisation de l’IPD en fonctions du barème 2023 FRTP IDF.  Indemnité de repas à 13.00€ contre 12.90€ auparavant. |
| **Indemnités de déplacement**  **Personnel inscrit maritime** | Revalorisation identique aux autres catégories professionnelles | / | / | L’indemnité de nourriture versée au personnel inscrit maritime est portée à **17,84€.**  L’indemnité de logement versée au personnel inscrit maritime est portée à **52,20€.** |
| **Repas au RIE salariés du siège** | Revalorisation de la participation patronale équivalente à l’ajustement qui sera appliqué  par le prestataire MRS (12%). | / | / | **2,05€** comme les autres sociétés de l’ex-DO TP IDF |
| **Indemnité de repas** | Revalorisation | Revalorisation à hauteur de 16€ pour le personnel sédentaire. | Augmentation de 10% | Application du barème FRTP 2023. |
| **Indemnité de logement** | Revalorisation | / | Augmentation de 10% | Augmentation comme l’IGD. |
| **Trajets** | Indemnité pour les salariés sédentaires dépourvus de transports en commun, non éligibles au remboursement sur frais réels, d’un montant forfaitaire sur la base du prix du Navigo 2023. |  | Paiement des heures de trajet | Le personnel sédentaire **ne bénéficiant pas d’une prise en charge de son titre de transport**, de la prime de mobilité, d’un véhicule de service ou fonctions se voit allouer, la **« prime de transport sédentaire »** versée par jour travaillé sur site (donc hors télétravail).  Cette prime est d’un montant variable par tranche de ***10 km (aller-retour)*** séparant le domicile du lieu habituel de travail plafonné à la tranche de 20 à 30 km.  Les montants par tranche au 1er janvier 2023 sont :   * + 0-10 km : 1,75 € bruts   + 10-20 km : 1,75 € + 1,50 € = 3,25 € bruts   + 20-30 km (plafond) : 1,75 € + 1,50 € + 1,50 € = 4,75 € bruts   Cette prime est non cumulable avec la prime de mobilité et/ou écologique.  En application de la loi de finances rectificative du 16 août 2022, est désormais prévue en 2023 la revalorisation de la prise en charge par l’entreprise du remboursement du **Pass Navigo pour le personnel sédentaire (hors ouvriers) d’Ile-de-France à 65 %.** |
| **Prime de partage de valeur** | / | Versement de la prime de partage de valeur en remplacement de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat depuis le 1er juillet 2022, jusqu’au 31/12/2023, pouvant être exonérée à hauteur de 6000€. | 600 € de prime de rattrapage de pouvoir d’achat au titre de 2022. | Ce n’est pas dans les propositions de la Direction. |
| **Fin de carrière des matelots** | / | / | Sur-classement les 36 derniers mois avant la retraite en 9e catégorie | L’avancement est déterminé par les Affaires Maritimes. De plus, en vertu du principe d’égalité de traitement entre les salariés, nous ne pouvons surclasser les matelots et ne pas le faire pour les ouvriers. Le surclassement n’est donc pas possible. |
| **Travail de nuit** | / | / | Application code du travail concernant les majorations d’heures de nuit. |  |
| **Jours de RTT employeur** | / | / | / | Si recours à l’activité partielle, une compensation des RTT perdus pourra être envisagée.  Concernant les jours de RTT employeurs, ils ne seront plus discutés en NPO mais sur une note de fin d’année, afin d’harmoniser les pratiques entre entités de la Délégation 2TMF. |
| **Prime de lavage** | Revalorisation significative d’un montant forfaitaire de 1,05€ par jour travaillé. | / | / | Proposition de +4.5 % (pivot) soit la prime brute passerait de 10 à **10.45 €/mois** |
| **Durée et organisation du travail** | Respect de l’accord sur l’organisation du temps de travail. Rappel des dispositions légales et conventionnelles en matière de repos. | / | / | Note RH sera diffusée sur le sujet de la modulation et des formations internes sur le droit social dispensées (Juridique droit social et DRH)  But : prendre le temps d’expliquer, les accords collectifs et les règles aux opérationnels dont nos jeunes conducteurs de travaux embauchés ces dernières années.  Aucune disposition nouvelle. |
| **Télétravail** | / | / | / | Passage à 2 jours de travail à distance : 1 jour fixe et 1 jour variable éventuel. |
| **Médailles** | / | / | Augmentation de 6% | Toutes les médailles sont augmentées de 15€. |
| **Mesures en faveur de l’équilibre vie privée et vie professionnelle** | / | / | / | 1. **Salariées en congé maternité**   - Maintien du salarié pendant le congé maternité, sans condition d’ancienneté  - Rappel de la non-incidence de l’absence pour congé maternité dans l’attribution de la prime annuelle de performance (ETAM/Cadres)   1. **Salariés en congé paternité et accueil de l’enfant**   - Maintien du salaire intégral pendant les 28 jours calendaires.  - Elargissement à toute personne qui vit en couple avec la mère de l’enfant au moment de l’accouchement (conjointe ou conjoint marié, partenaire de pacs, concubin ou concubine), pour les naissances à partir du 1er janvier 2023.   1. **Salariés à temps partiel**   Maintien à taux plein des cotisations de retraite de base et prise en charge des cotisations employeur supplémentaires pour que la retraite de base des salariés à temps partiel ne soient pas impactées. Il ne restera que les cotisations salariales à la charge du collaborateur.  La proposition sera formalisée à l’embauche s’il s’agit d’embaucher un collaborateur à temps partiel, ou au moment du passage en temps partiel d’un salarié jusqu’alors à temps complet.  Pour les salariés à temps partiel au jour du transfert, un courrier individuel leur sera adressé afin de recueillir leur choix.   1. **Crèche**   La société VCMF se retire du programme de crèche à compter du 1er janvier 2023. En contrepartie, la Direction a fait le choix de l’attribution de chèques CESU.  *Attribution des chèques CESU*  Afin d'aider à la gestion de la parentalité de l’ensemble des salariés de l'entreprise et afin de permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle, il est décidé l’attribution des chèques CESU aux femmes et hommes affectés sur site fixe ou en déplacements.  Les collaborateurs avec enfants à charge bénéficieront trimestriellement de chèques emploi service universel (CESU) destinés à assumer une partie des frais de garde (crèches, nourrices, ...) avant l'entrée en 1ère section de l'école maternelle  En cas d'absence injustifiée les chèques CESU peuvent être supprimés sur le trimestre considéré.  Ces chèques seront versés par l’entreprise, sur présentation d'une attestation de garde et de justificatifs de dépenses, dans la limite de 1830 €/an/bénéficiaire, et ce, quel que soit le nombre d'enfants à charge.  Dans le cas où des salariés de l’entreprise seraient en couple (concubinage, Pacs, mariage, …), le cumul de l’attribution des chèques CESU n’est pas possible. |

**Annexe 2 – Revendications des organisations syndicales**