



Groupe Bouygues
La force de l'engagement

Négociations Annuelles Obligatoires 2024

REVENDEICATIONS FO GROUPE BOUYGUES

Dans le cadre de ces NAO 2024, FO Groupe Bouygues se veut exigeant et force de propositions pour répondre aux préoccupations et aux attentes des salariés de l'entreprise.

Nos priorités :

- **Respect** des salariés
- Ecoute et réponses aux **préoccupations** de toutes et tous
- **Valorisation** et fidélisation des salariés
- **Vigilance** concernant les risques d'épuisement physique et psychique
- Bien être, protection de la **santé**
- Préservation de l'**équilibre** vie professionnelle et vie personnelle
- **Dialogue** et échange avec la Direction
- Importance de considérer les **urgences** environnementales et sociétales (RSE) dans le développement du Groupe

Notre credo :

Le **capital humain** reste la première ressource de l'entreprise et la principale composante de sa réussite.

Notre ambition :

Porter les **attentes des salariés** à travers un dialogue social centré **sur l'échange, la transparence, le sens des responsabilités**, et dans le respect des parties prenantes.

Table des matières

Préambule lié aux particularités de l'année 2023	3
Politique salariale.....	4
Politique sociale	6
Organisation du temps de travail.....	9
Partage de la valeur ajoutée	11
Sources	12

Préambule lié aux particularités de l'année 2023

La situation économique mondiale reste sous pression en raison des tensions géopolitiques. Néanmoins, l'activité économique mondiale résisterait mieux en 2023 que prévu au printemps (1) et est attendue à +3 % cette année. Elle est prévue en hausse progressive en 2024 puis en 2025. (2)

Par ailleurs, l'inflation mondiale diminue plus lentement qu'attendue initialement, passant de 8,7 % en 2022 à 6.8 % cette année. (3) A ce titre, la Banque Centrale Européenne (BCE) a revu à la hausse ses prévisions annuelles d'inflation pour la zone euro sur 2023 et 2024. (4)

Au niveau national, et en dépit des difficultés persistantes, la croissance du PIB français sur 2023 est attendue à + 0,9 % en moyenne annuelle, alors que la Banque de France envisageait des perspectives de croissance à + 0,5 %. (5)

D'un point de vue social, le moral des ménages reste "plombé" par la dégradation du pouvoir d'achat. (6) **Le niveau d'inflation à fin octobre 2023 s'établit à +4,0 %. Les prix de l'énergie ont augmenté de +11,5 % sur un an, les prix de l'alimentation enregistrent une hausse de +9,6 % sur cette même période.** (7) Nous rappelons que l'inflation sur ces deux derniers postes affecte de manière disproportionnée la population et qu'en réponse à cette inflation, **le SMIC a été augmenté sur 12 mois de +6,17 %.** (Mai 2022 vs mai 2023)

Enfin, le marché du travail continue de faire preuve d'une résilience remarquable affichant un faible taux de chômage et un taux d'emploi record. **Notre entreprise doit faire face à un contexte de pénurie généralisée de main-d'œuvre et s'adapter à l'évolution de la relation au travail de ses salariés.** En effet, 84 % des salariés français considèrent que leur travail est important, mais qu'au-delà de la question des salaires, ils ont de nouvelles aspirations. Ils sont 61 % à préférer désormais avoir plus de temps libre : télétravail, horaires flexibles, semaines de 4 jours... (8)

Il nous faut réinventer l'entreprise de demain pour développer notre attractivité et fidéliser nos salariés !

Quant au Groupe Bouygues, il confirme ses perspectives 2023 après un premier semestre meilleur que prévu. Pascal MINAULT, dans son message adressé aux salariés de la Construction du 16 octobre 2023, confirme pour le métier de la CONSTRUCTION que :

« Notre prise de commandes est dynamique [...] nous devrions donc largement dépasser notre plan »

« Notre CA est en hausse de +5 % [...] et là encore nous devrions dépasser notre plan tout en confirmant notre objectif de marge opérationnelle »

De plus, notre Groupe rappelle l'importance de son capital humain dans cette réussite.

« Organiser l'accueil de chacun de nos collaborateurs en créant un environnement où leur diversité, leur talent et leurs idées sont pleinement célébrés est au cœur de notre engagement humain au sein du Groupe Bouygues » Jean-Manuel SOUSSAN Juillet 2023 sur LinkedIn

« Nous sommes un métier de service, le capital humain est la première valeur du groupe » Olivier ROUSSAT lors du CEE du 28 septembre 2023

C'est dans ce contexte économique et social sous tension que la politique RH est plus que jamais un levier de performance pour notre entreprise.

Politique salariale

Le pouvoir d'achat reste la principale préoccupation des Français. Cela d'autant plus que les dispositifs tel que le « bouclier tarifaire » et la « ristourne carburant » ont pris fin sur ce dernier semestre.

Selon l'OFCE (9), la baisse du pouvoir d'achat des Français devrait être comprise entre -1,2 % et -2 % fin 2023 par rapport à fin 2021. Cela représente une baisse de 760 euros par « unité de consommation » sur l'année, soit près de 1 600 euros par an pour une famille de 4 personnes avec 2 enfants de plus de 14 ans.

Pour rappel, l'inflation sous-jacente s'établit à +4,6 % en septembre 2023.

➔ **Il nous apparaît indispensable que l'entreprise participe à la réduction de cet impact.**

C'est pourquoi FO Groupe Bouygues demande :

Part Fixe de la rémunération :

- Une augmentation de salaires pour 2024, hors partie variable, en 2 temps avec :
 - Une 1^{ère} augmentation de **4,50 %** de la masse salariale globale en mars 2024,
 - Une 2^{ème} réunion de négociation obligatoire sur le volet salariale en juin 2024. Cette augmentation de salaire sera rétroactive au 1^{er} mars 2024.
- Cette augmentation sera accompagnée d'un seuil mini de **80,00 €** pour l'ensemble des salariés (base Temps Plein).
- Cette augmentation concerne exclusivement la revue annuelle des salaires et s'entend :
 - hors toutes augmentations attribuées lors des retours de congés maternité et parentaux en cours d'année,
 - hors traitement de la dynamique salariale différenciée des collaborateurs HP,
 - hors politique visant à bloquer la fuite des talents,
 - hors réajustements exceptionnels réalisés en cours d'année,
 - hors enveloppe pour traiter les éventuels différentiels de salaires Femme/Homme qui pourraient subsister,
 - hors enveloppe de mise à niveau éventuelle pour se conformer aux minimas conventionnels,
 - hors enveloppe pour absorber les effets de percussioin des nouveaux salaires d'embauches.
- Une harmonisation du processus global de la revue de rémunération avec le calendrier des entretiens annuels d'évaluation.
- La garantie qu'un retour individuel sera fait à chaque collaborateur de sa revue individuelle, y compris dans le cadre des mobilités internes intra Groupe.

Part variable de la rémunération :

- Le maintien d'une enveloppe de primes dynamique, avec le souhait de :
 - négocier un cadre contractualisé pour l'attribution des primes (définition de critères objectifs et de règles d'attribution),
 - et de mettre en place un retour catégoriel (statut, âge, sexe, fonction, ...) à destination de la ou des organisations syndicales signataires.
- FO Groupe Bouygues réaffirme son souhait que tout collaborateur puisse accéder aux primes, quel que soit son statut, son âge, sa fonction ou la nature de ses responsabilités.

Politique Véhicules :

- Concernant la « politique Véhicules », FO Groupe Bouygues demande :
 - La revalorisation de la participation de l'entreprise dans la prise en charge des véhicules de fonction,
 - L'intégration d'une gamme de véhicules familiaux dès les premiers niveaux hiérarchiques,
 - Une prise en charge plus avantageuse pour les salariés qui font le choix d'un véhicule électrique,
 - La prise en charge des consommations des véhicules électriques lors de la recharge au domicile du collaborateur,
 - L'aide au financement de la borne de recharge rapide chez les collaborateurs,
 - La revalorisation du dispositif du Crédit Mobilité afin de le rendre plus incitatif,
 - La mise en place étendue du Crédit Mobilité pour la renonciation d'un véhicule de Fonction.
- Dans le cadre de la diminution de l'impact carbone, étendre le dispositif écoconduite (WeNow) à tous les salariés volontaires avec ou sans véhicule d'entreprise afin de leur faire bénéficier des avantages de cette démarche.
- Enfin, toujours dans le cadre du déploiement WeNow, et afin de « motiver » les salariés à maintenir leur attention, la redistribution d'une partie des gains via des indicateurs ESG de notre accord d'intéressement.

Politique sociale

Un grand nombre de dispositifs ont été créés ou élargis par le législateur, afin de compléter le package salarial. C'est le cas de la « prime transport », du « forfait mobilités durables », de la distribution de chèques CESU subventionnés par l'entreprise, de la prise en compte d'une indemnité télétravail...

→ **Il est important de répondre aux attentes fortes des salariés en optimisant ces outils mis à notre disposition.**

Autre sujet impactant sur 2023, la réforme des retraites, qui impose un allongement de la durée de vie professionnelle. Il semble indispensable que ce sujet soit évoqué en NAO à défaut de négociations QVT engagées à date.

FO Groupe Bouygues demande :

Couverture Sociale :

- Complémentaire Santé : FO Groupe Bouygues demande la révision de la règle du 1% en base de cotisations complémentaire santé à la charge du salarié. Nous souhaitons que ce taux soit revu à la baisse ainsi que le montant du salaire de référence servant de plafond.
- Complémentaire Santé et temps partiel : FO Groupe Bouygues demande que le salaire de référence pour l'application du « Taux de Complémentaire Santé » soit le salaire réel et non sur le salaire ETP.
- Augmentation de la subrogation sécurité sociale à 6 mois au lieu des 3 mois actuellement.
- Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un plan d'assurance dépendance Groupe (couvrant le titulaire, son conjoint, voire sur une base optionnelle ses ascendants, descendants), avec abondement de l'entreprise.
- Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'une offre collective d'assistance de type Premium, dans le cadre de la prévoyance, afin d'aider à faire face à certains aléas majeurs de la vie, qu'ils soient liés à la vie professionnelle ou à la vie privée.

Parentalité :

- Le nombre de places en crèches financées par l'entreprise étant limitées FO Groupe Bouygues demande :
 - la possibilité de supprimer ces berceaux et de réinvestir ces sommes en CESU pour tous les salariés concernés,
 - ou faire bénéficier de CESU aux salariés ne bénéficiant pas de ces places.
- L'octroi d'une journée par an pour une famille monoparentale afin d'effectuer des démarches administratives.

- Concernant les « Jours Famille » FO Groupe Bouygues demande le passage de 2 jours à 3 jours cofinancés dont 2 par l'employeur et 1 par le salarié / an. (Et réfléchir à des jours enfants malades plus classiques)
- La mise en place d'un dispositif de « retour progressif de congé paternité/maternité » à 80 % sur 1 mois payé à 100 % ou 2 mois, payé 90 %.

Transports :

- Prime transport : FO Groupe Bouygues demande que la prime transport soit distribuée aux salariés concernés à hauteur de 300 euros (Voir 600 euros pour les véhicules électriques)
- Mise en place du forfait mobilité durable pouvant aller jusqu'à 800 euros par an et par salarié, exonéré de charges sociales et fiscales, afin d'encourager les déplacements domicile-travail à vélo ou en covoiturage. Ce "forfait mobilités" sera cumulable avec le remboursement des frais de transports en commun, et est étendu aux frais d'alimentation des véhicules électriques.
- Mise en place sur tous les sites d'emplacements matérialisés et sécurisés, avec point de rechargement en libre accès dédiés aux véhicules électriques et vélos à assistance électrique des collaborateurs.
- Pour les salariés n'ayant pas de Pass Navigo, ni de véhicule de fonction, et venant en véhicule électrique personnel : possibilité de se charger gratuitement sur site.

Qualité de Vie au Travail

- Mise en place de CESU "préfinancés" par l'entreprise pour tous les salariés en faisant la demande
- Dans le cadre de la politique RSE, octroi d'une journée par an, sur le temps de travail, pour un engagement solidaire, citoyen et sociétal, afin d'aider des associations locales. (via la plateforme WENABI)
- Elargir le panel de contrats cadres bénéficiant aux collaborateurs auprès de grandes enseignes commerciales.
- Elargir le principe de la réduction forfaitaire du temps de travail afin qu'il soit appliqué à tous les salariés quel que soit leur modalité d'emploi et pas uniquement les FJR

Ancienneté Groupe :

- Maintien de la politique de valorisation, de reconnaissance et de fidélité au travers des médailles d'ancienneté (dîner et voyages) et revalorisation des primes avec 2 500 € pour le week-end, 3 500 € pour les 30 ans et 4 000 € pour les 40 ans.

Restauration :

- Augmentation de la part du RIE prise en charge par l'entreprise à 70 % afin de contenir le coût des repas pour les salariés.
- Initiative de « paniers-repas antigaspi » du président Macron à dupliquer dans nos restaurants d'entreprise

Accompagnement des aidants :

- Mise en place de CESU subventionnés par l'entreprise.
- Elargissement du nombre de jours télétravaillés pour les salariés aidants.

Maladie et handicap :

- Prise en charge par l'entreprise sur la base du temps plein, du différentiel des cotisations retraites et prévoyance des collaborateurs en temps partiel thérapeutique ou d'invalidité, pour garantir des prestations entières et assurer une pension complète au départ à la retraite pour l'ensemble des salariés concernés quel que soit leur âge.
- Augmentation du CESU à 500€ préfinancé à 60 % par l'entreprise.

Séniors :

- Mise en place d'un CET sénior avec abondement des jours ou sommes d'argent déposés sur ce compte
- Participation de l'entreprise au financement du rachat des trimestres manquants pour partir à taux plein.
- Dupliquer la plateforme WENABI qui permet aux collaboratrices et collaborateurs d'accéder facilement à des missions d'engagement solidaire et élargir la cible des missions proposées (Missions plus longues)

Organisation du temps de travail

L'évolution des attentes des salariés dans leur relation au travail doit être l'occasion d'évoquer avec conviction les sujets tels que l'amélioration des conditions de travail, la baisse de la durée du travail, l'ouverture plus large au télétravail, une plus forte souplesse dans les horaires de travail...

FO Groupe Bouygues demande :

Congés Payés :

- Les 2 Jours de Temps Collectifs (JTC) aux dates suivantes :
 - le vendredi 10 mai 2024 (Pont de l'Ascension),
 - le lundi 20 mai 2024 (Pentecôte).
- Congés de fin d'année 2024/2025
 - Du vendredi 20 décembre 2024 au soir au jeudi 02 janvier 2025 au matin,
 - Le mardi 31 décembre 2024 serait pointé en absence autorisée rémunérée
 - Une journée de congé supplémentaire serait octroyée aux collaborateurs présents pendant cette période de fermeture de l'entreprise
- Congés scolaires de la zone B (Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen et Strasbourg) : permettre aux salariés de poser le solde des congés principaux 2023/2024 sur la **1^{ère} semaine de mai 2024**.

Organisation du temps de travail :

- Donner la possibilité de mettre en place la journée continue le vendredi avec des horaires du type : 7 h 00 - 13 h 00 ou 8 h 00 - 14 h 00 dans le cadre de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.
- Que le premier jour de retour de congés payés de plus de 10 jours consécutifs soit balisé (et pourquoi pas en télétravail) afin de permettre au collaborateur de prendre connaissance des mails et de « lever » la pression sur celles et ceux qui se sentent obligés de lire leurs mails pendant les vacances, sans quoi ils sont complètement débordés à leur retour.

Télétravail :

- Poursuite des négociations sur les accords de Télétravail concernant :
 - L'élargissement du nombre de jours télétravaillés par semaine,
 - Une indemnité forfaitaire de 10 € par jour télétravaillé
 - Une indemnité repas par jour télétravaillé,
 - Une expérimentation du télétravail avec un capital de 10 jours « télétravaillables » par mois à positionner en fonction des impératifs professionnels ; si les 8 jours ne sont pas consommés, le compteur est remis à 0 le mois suivant.

Fidélité, attractivité et équilibre des temps de vie :

FO Groupe Bouygues demande :

- 1 congé de « respiration » : à partir de 10 ans d'ancienneté, un congé de quelques mois et pris en charge par l'entreprise (durée et paiement à négocier) pour des projets au service du collectif (enseignement, associations, mécénat...),
- 1 congé supplémentaire de :
 - 1 jour pour 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
 - 2 jours pour 10 ans,
 - 4 jours pour 20 ans,
 - 5 jours pour 30 ans et plus,

Cette mesure sera rétroactive au 1^{er} janvier 2018.

Partage de la valeur ajoutée

FO Groupe Bouygues réaffirme son attachement aux dispositifs d'épargne salariale, ainsi qu'aux dispositifs de participation et d'intéressement.

C'est pourquoi, FO Groupe Bouygues réitère son souhait concernant la Participation, d'ouvrir une négociation afin de faire évoluer l'accord existant vers un accord dérogatoire permettant une meilleure répartition de la performance de l'entreprise auprès des salariés.

Par ailleurs, FO Groupe Bouygues demande que :

- Les sommes issues de la Participation puissent être abondées lors de leur versement sur le PEE ou sur le PERCO
- L'abondement du PEE soit repensé afin d'être plus social. A ce titre FO Groupe Bouygues demande que l'abondement soit réévalué sur les premières tranches épargnées, afin de favoriser les salariés n'ayant pas ou peu les moyens d'épargner. (Versement d'un abondement de 300 % pour un plafond maximum de 600 € / an. Au-dessus de ce plafond annuel, toutes les sommes versées depuis le 1er € seront abondées suivant le barème existant).

Remis en main propre le 06/11/2023

Copie déposée au siège du Syndicat FO Groupe Bouygues
Challenger - 1 avenue Eugène Freyssinet 78 061 Saint Quentin en Yvelines

- **David MUZELLE** – Secrétaire Général FO Groupe Bouygues
- **Martial FOREST** – Coordonnateur Syndical Métier, en charge des métiers de la Construction

Sources

- (1) <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2023/09/12/perspectives-mondiales-a-l-automne-2023-l-economie-resiste-a-la-montee-des-taux#:~:text=L'activit%C3%A9%20mondiale%20ralentirait%20en,mon%C3%A9taire%20pour%20r%C3%A9duire%20l'inflation.>
- (2) <https://publications.banque-france.fr/projections-macroeconomiques-juin-2023>
- (3) <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/la-lutte-contre-linflation-prend-plus-de-temps-que-prevu-1933815>
- (4) <https://www.ecb.europa.eu/press/pr/date/2023/html/ecb.mp230914~aab39f8c21.fr.html#:~:text=Les%20projections%20macro%C3%A9conomiques%20de%20septembre,%C3%A0%20la%20baisse%20pour%202025>
- (5) Conseil de Groupe de septembre 2023
- (6) [https://www.insee.fr/fr/statistiques/7661146#:~:text=%C3%80%2085%2C%20l'indicateur%20qui, janvier%201987%20et%20d%C3%A9cembre%202022\).&text=En%20ao%C3%BBt%202023%2C%20la%20confiance%20des%20m%C3%A9nages%20reste%20stable.,-%C3%80%2085%2C%20l](https://www.insee.fr/fr/statistiques/7661146#:~:text=%C3%80%2085%2C%20l'indicateur%20qui, janvier%201987%20et%20d%C3%A9cembre%202022).&text=En%20ao%C3%BBt%202023%2C%20la%20confiance%20des%20m%C3%A9nages%20reste%20stable.,-%C3%80%2085%2C%20l)
- (7) <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7709089>
- (8) Enquête de l'Ifop pour la fondation Jean-Jaurès réalisée en octobre 2022
- (9) <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2023/OFCEpbrief112.pdf>