

Plateforme CFTC:

1. Partage de la valeur ajoutée
2. Cadre social
3. Temps de travail
4. Spécificités BTE
5. Spécificités DCI

NOS REVENDICATIONS SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

- la CFTC demande à la Direction de mettre en place cette année deux enveloppes distinctes :
 - une enveloppe qui traitera du Pouvoir d'achat pour tous les collaborateurs et une seconde enveloppe qui permettra de récompenser le développement des compétences et l'investissement individuel sur l'année
 - La CFTC souhaite envisager une possibilité de renégocier courant 2023, selon l'évolution de la conjoncture, pour une revalorisation des salaires et un dispositif de PPV

En appliquant deux enveloppes dès mars 2023, nous incitons la Direction à ne pratiquer aucune sélectivité. La somme de ces deux enveloppes représente **7%** d'évolution de la masse salariale, décomposée comme suit:

1. Au titre du pouvoir d'achat: nous demandons une **augmentation de 4 % pour tous**
2. RDR : Enveloppe **de 3 % dont 1%** pour rattrapage et promotions sans contrainte de statut, à la main de chaque manager qui connaît son équipe. La prime RDR doit être utilisée soit pour compenser l'absence de RDR en fonction de « la valeur marché », soit pour une année d'implication exceptionnelle
3. Nous demandons également une revalorisation de la prime vacances 0,2 mois de salaire, contre 0,1 actuellement
4. Nous demandons l'affichage des promotions : nous considérons que l'affichage des promotions doit redevenir visible pour qu'il y ait une transparence et surtout une valorisation des personnes promues, affichage par Pigs et par Direction.
5. Une augmentation du budget des ASC de 0,3 points de 0.7% à 1% (pour info, Bouygues SA 1.7%, Bouygues Construction 1.2%)
6. Créer une communauté « Pouvoir d'achats groupés » et l'enrichir pour valoriser les remises négociées avec les partenaires de l'entreprises (énergie, Micro-informatique, assurances, automobiles, panneaux solaires...)

CADRE SOCIAL (1)

1. Revalorisation des remboursements des frais d'hôtel nuitées province et IDF . Nous demandons 110€ vs 98€ en province et 150 € vs 130€ à Paris + 20€ de petit déjeuner. Tout aussi important que la revalorisation nous demandons que les collaborateurs en déplacement n'aient plus à avancer les frais pour les réservations d'hôtel (à l'instar du train)
2. Réévaluation des indemnités repas soir à 25.5€, du repas du midi à 22 € et du complément de subvention RIE à hauteur de 0,50€
3. Revalorisation des IFR Tech. d'exploitation à 20 € (plafond Urssaf 20.20€) et à 6,80€ pour les 3X8 du cockpit vs 5,23€
4. Ticket resto: atteindre le plafond URSSAF pour 2023 soit 9,87€ le plafond URSSAF avec 60% = 5,92€ de contribution patronale
5. Revalorisation du barème des IK selon le barème URSSAF et **majoration de 20% pour les véhicules électriques:**



TARIF APPLICABLE AUX AUTOMOBILES			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d * 0,502$	$(d * 0,3) + 1007$	$d * 0,35$
4 CV	$d * 0,575$	$(d * 0,323) + 1262$	$d * 0,387$
5 CV	$d * 0,603$	$(d * 0,339) + 1320$	$d * 0,405$
6 CV	$d * 0,631$	$(d * 0,355) + 1382$	$d * 0,425$
7 CV et plus	$d * 0,661$	$(d * 0,374) + 1435$	$d * 0,446$

d représente la distance parcourue en kilomètres

TARIF APPLICABLE AUX MOTOCYCLETTES			
Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d * 0,375$	$(d * 0,094) + 845$	$d * 0,234$
3,4 ou 5 CV	$d * 0,444$	$(d * 0,078) + 1099$	$d * 0,261$
plus de 5 CV	$d * 0,575$	$(d * 0,075) + 1502$	$d * 0,325$

d représente la distance parcourue en kilomètres

TARIF APPLICABLE AUX CYCLOMOTEURS		
Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
$d * 0,299$	$(d * 0,07) + 458$	$d * 0,162$

d représente la distance parcourue en kilomètres

6. FMD: Augmenter la part subvention par l'entreprise de 100€ et l'adapter afin qu'il puisse financer le rechargement voiture électrique sur site comme il le permet sur l'offre de rechargement grand public. FMD : utiliser l'enveloppe du forfait mobilité pour le paiement de l'abonnement mensuel aux bornes électriques sur site. Pour 2023, garantir que l'accès au FMD soit totalement ouvert et l'aspect opérationnel garanti par le prestataire (Régler les pb de carte non reçue, ou de solde à 0)
7. Remboursement des frais de transport en commun à 100 % vs 80% aujourd'hui
8. Mise en place de la prime de transport à 300 € pour les populations ne disposant d'aucun autre dispositif



CADRE SOCIAL (2)

Pour aller plus loin dans la qualité de vie au travail, nous demandons dès le 1.01.2023:

1. L'augmentation du ticket CESU au plafond URSSAFF (2 265€ par an et par collaborateur) et ne plus le lier au nombre d'enfants.
2. Etendre l'offre CESU aux enfants jusqu'à 14 ans pour permettre de financer par exemple des cours particuliers jusqu'à la fin du collège.
3. Prise en charge de l'indemnité congé paternité à 100% et jusqu' à 25 jours après les 3 jours du congé de naissance.
4. Proposer pour les femmes enceintes de pouvoir télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine à compter du 5^{ème} mois de grossesse. En avance de phase du prochain accord QVT.
5. Fixer dès que possible le calendrier d'ouverture de l'Accord QVT (en vigueur depuis le 7 Octobre 2019)
6.  Ouvrir une négociation pour introduire un **CONGES SOLIDAIRE** : par exemple après 10 ans d'ancienneté donner la possibilité de prendre un « temps de respiration » et de s'absenter de 3 à 10 mois pour mettre ses talents au profit d'un engagement social et solidaire (Associations et organisme type ONG) et de percevoir 70% de son salaire
7. En avance de phase nous demandons l' EXTENSION POSTE SEDENTAIRE AUX TH pour lesquels le mobilier n'est pas adapté: Les textes de l'Accord TH prévoient la mise en retrait du poste d'un salarié jouissant d'une RQTH du dispositif de Flex Office. Force est de constater qu'un TH, équipé d'une adaptation embarquée et « non visible » se trouve aujourd'hui dans un flou vis-à-vis de cette disposition, ne pouvant faire montre d'une adaptation mobilière identifiable par les autres collaborateurs de son service. Parfois, même si le poste n'est pas physiquement adapté, le collaborateur TH va naturellement se positionner en fonction d'élément de contexte lié à son environnement de travail : S'éloigner d'un reflet du jour gênant en raison d'un handicap visuel ; S'implanter là où la résonance sonore convient le mieux à un problématique d'audition. La CFTC demande pour répondre à ces situations de faciliter la prise de poste des salariés TH au quotidien, que la sédentarisation de leur poste soit étendue à la qualité de détenteur d'une RQTH, et non plus lié au seul critère d'adaptation de poste.

CADRE SOCIAL (3)

1. Offre Fixe et mobile: Dans une période difficile pour le pouvoir d'achat, un collaborateur peut-être tenté de cherner à la concurrence pour obtenir le meilleur prix. Passer à 20€ la remise collaborateurs Bbox. Pour la DCI, étendre la gamme gratuité 24 mois à l'ensemble des offres Box (Ultym et 4G box). Intégrer la solution sécurité smartphone (nouvelles offres du 17/10/22) à l'offre mobile collaborateurs
2. **Inciter les collaborateurs à conserver leur mobile au moins 24 mois en augmentant la remise sur le nouveau téléphone.**
3. Mettre en place des offres mobile pour les ayants droits déclarés sous SAP (Prix acquisition sur demande)
4. Prise en charge de 10 euros par jour de TTV, au titre des frais de chauffage et d'électricité
5. ATRIUM et Lyon : Accès direct à une infirmerie en cas de nécessité et à une salle pour tirer le lait
6. Nous demandons un renforcement des effectifs RH et de chargés de paie pour vraiment aider les collaborateurs à gérer leurs parcours professionnels, ce qui contribuera aussi à développer les mobilités internes et renforcer l'attractivité de Bouygues Telecom
7. Accompagnement aux mobilités (Barème n'ayant pas évolué depuis 2013) : adapter l'accompagnement en fonction de la durée de mobilité lorsqu'elle est temporaire:
 - 1 mois de frais de double résidence entre 3 et 6 mois de mobilité et 2 mois de frais entre 6 et 12 mois;
 - indemnité forfaitaire de déplacement 1200€ entre 3 et 6 mois et 2000€ entre 6 et 12 mois.
 - Puis réfection du logement à hauteur de 800€ .Pour les transferts à durée indéterminée : augmenter les indemnités d'installation pour atteindre 3200€, 4200€ et 5200€ selon la situation de famille, sur justificatifs des frais engagés.
8. Hors mobilité, Accorder 1 journée de déménagement (Iso RCBT) après 1 an d'ancienneté

TEMPS DE TRAVAIL (1)

Certaines personnes clés se retrouvent surchargées par les sollicitations sur des projets concomitantes (plusieurs réunions sur le même créneau). Nous demandons à la Direction d'identifier des solutions pour lutter contre l'augmentation de la charge de travail du fait des démissions non remplacées, la Direction doit permettre de remplacer systématiquement les départs par de l'intérim ou de la prestation le temps des recrutements. La CFTC demande un rappel plus directif sur les pratiques suivantes:

1. Systématiser les réunions de 45' pour permettre aux collaborateurs de s'adapter entre 2 réunions et d'éviter le syndrome du tunnel de réunion en télétravail de 13h à 18h non-stop
2. Rappeler les règles sur les horaires de réunions : pas avant 9h, pas après 18h et éviter les réunions entre midi et 14h.
3. 1 journée supplémentaire enfants malade : passer à 4 jour 1 enfant et 6 pour 2 + mode de garde (par exemple lorsque l'école ou la crèche ne peuvent pas accueillir l'enfant en cas de grève) et rendre éligible les grands parents collaborateurs à cette journée supplémentaire
4. Ajouter 1 compteur spécifique de jours (n'impactant pas les jours enfant malade) pour les hospitalisations uniquement, modifier le système du JEM en mettant en place un forfait hospitalisation comme chez RCBT
5. Crédits d'heures de délégation pour les non-élus membres de commissions
6. POOL PENIBILITE ET TH : Pouvoir disposer d'un pool de 2 jours par mois, fractionnables en ½ journée, permettant d'étendre le TTV de façon exceptionnelle en raison d'une fatigabilité ou d'un évènement de souffrance non prévisible et lié au handicap du collaborateur. La volonté de la CFTC est de donner une souplesse supplémentaire aux TH et de prévenir ainsi des situations pouvant conduire à de la pénibilité, voire des arrêts occasionnels

NOS REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES BTE

1. **VARIABLE IAV GC** Extension du périmètre du poste sans enlever les autres tâches. Trop de tâches ADM. Demande Kill AT (annexes techniques) qui augmentent la charge de travail. On est le seul opérateur ou les AT sont gérés par les IAV. Fixer un objectif spécifique pour l'IAV décoller et en cohérence avec les objectifs des commerciaux
2. **Variable IA GCN** L'enveloppe des variables des GCN est inchangés depuis des années, demande l'augmentation de l'enveloppe variable des CGN à **2000 € au lieu de 1600 €**
3. **PRV BTE : Bénéficiaire d'un outil de pilotage des indicateurs « PO NETTE » et « CA ».** **Besoin de clarté sur les mécaniques de calcul de la PO NETTE (exemple : liens résiliés par erreur, migrations techniques des fibres dédiées...).**
4. **PERIMETRE ROCS :** Au sein de la direction ROC il est compliqué de pouvoir préserver un équilibre pro perso tout en menant à bien les objectifs fixés par la direction. Les ROC travaillent le soir et les WE afin de mener à bien les missions qui leur sont données. Les missions du ROC sont aujourd'hui un frein au recrutement. La CFTC demande un vrai plan de recrutement et reconnaissance des missions de ROC.
5. **ROCS EN REGION :** Ils font énormément de KM pour aller voir leurs clients en utilisant leur voiture personnelle. Demande de mettre à disposition une voiture de Pool. Mutualisation possible avec les voitures de pool du réseau.
6. **Homogénéiser Statut Cadre :** rendre accessible évolution statut pour les commerciaux VAD PME (étam pris en interne)/ A date certains collaborateurs recrutés)à l'externe sont pris en statut cadre
7. **BTE/VAD PME :** Bénéficiaire d'une partie de la rémunération des projets à la signature versus au déploiement (pour un meilleur pilotage commercial).

NOS REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES DCI CENTRES D'APPELS

1. Mise en place du format 37 heures pour les CDC, au choix (pour les 35h et 39h) et à l'embauche (rythme de travail/Fidéliser/homogénéiser les contrats) modalités iso Commerciaux VAD PME et vendeurs boutique recrutés en 37h.
2. 2 jours de TTV pour tous à la DCI + Choix du jour à concilier avec une journée équipe
3. Ouvrir la bourse d'échange le plus largement possible au sein d'une même activité Tech et Co et synchroniser la Bourse d'échange entre 35h et 39h pour éviter de passer par un responsable d'équipe
4. Bonus Equitable (redonner du sens/Rééquilibrer) sur la base du 100% de chacun des segments (cf annexe jointe sur les 3 segments) Avec 1 PAC GESTE et 1 PAC ventes pour tous (Motiver/responsabiliser autant sur la qualité que sur la création de valeurs) comme pour DIAMANT Rétention = PAC ventes + PAC Geste rétention// Saphir multi appelant = PAC ventes + PAC OCR (rappel client dans les 7j)// IMPAYE = PAC Ventes + PAC Recouvrement
5. Forfait CDC mission (digital, qualité, RSO, DEX, SATCLI...) à 150€ garantis mensuel vs 75€ (au prorata des jours missions) afin de ne pas être dans le symbolique mais dans la valorisation des compétences mobilisées et d'un état d'esprit constructif récompensé. (avant moyennisation des 6 mois précédents si pas de PA, la 30% de PA max selon les missions)
6. Forfait fin de mission REQ et CDC 150€ pour valoriser l'investissement dans la mission menée avec sérieux et qualité (évaluation commune manager et acteurs mission qualité, DEX, DIF, Pole SATCLI....Etc.)
7. Filière métier: Pour les CDC support, Assistante d'activité, et Conseillers Experts : instaurer le statut « agent de maîtrise » dans les perspectives d'évolution, pour continuer de fidéliser ces collaborateurs (accompagnement coach formateur, pole entrainement, expert et référent métier au cœur des équipes) et leur éviter le blocage « valeur marché » en RDR, et ainsi les fidéliser.
8. Employabilité/Carrière: instaurer de nouveaux les formations certifiantes pour tous les collaborateurs (avec participation CPF, comme en 2016/2017 VAE licence pour Manager et BAC + 2 CO pour Etam expert)
 - D'un point de vue opérationnel la CFTC a rédigé un « livre blanc » concernant la DCI que nous souhaitons présenter en complément de la plateforme constituée pour cette NAO

Annexes

- Exemple Bonus CDC base 100% R/O
- Accompagnement des mobilités



REMUNÉRATION VARIABLE DCI

- Avoir une meilleure équité de rémunération variable entre les activités (Diamant/Titane/ Platine/ Tech pro Jade/ Tech Saphir/ ATM...)

	Titane	Platine	Jade
Taux de PA	0,65	0,66	0,64
DMT	640	590	915
Taux de placement	0,075	0,235	0,082
Migration FTTH	4,05	2,4	4,35
Sce FAI Gpe A	6,75	4	7,25
Service Mobile	2,7	1,6	2,9
Transfert TLV	4,05	2,4	4,35
Moyenne SICAV	4,39	2,60	4,71
Heures / an	1607	1607	1607
Heures en appels	1 044,55	1 060,62	1 028,48
Nombre d'appels	5 875,59	6 471,58	4 046,48
Actes de ventes potentiels	440,67	1 520,82	331,81
Variable potentielle / an	1 933,44	3 954,14	1 563,66
Variable potentielle / mois	161,12 €	329,51 €	130,31 €

Calcul effectué pour exemple sur une moyenne SICAV composée des 4 principales ventes, pour un conseiller présent à l'année et à l'objectif sur les indicateurs cités. Il n'est pas question ici de surperformance.

L'objectif est de valoriser les flux ou la variable potentielle est moindre, en aucun cas baisser celle de Platine. Il est question d'arriver à un calcul juste pour l'ensemble des équipes, quelle que soit l'activité.

ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS, MESURES ACTUELLES

- **Accompagnement de la mobilité géographique**

L'accompagnement à la mobilité géographique concerne les collaborateurs en situation de mobilité professionnelle et amenés à déménager pour se rapprocher de leur nouveau lieu de travail (hors changement de site au sein d'une même région).

Cet accompagnement ouvre droit en cas de :

- transfert temporaire (3 à 12 mois) :
 - . frais de double résidence (pendant 1 mois maximum),
 - . voyages de détente (pendant 1 mois maximum),
 - . frais de déménagement (sur devis),
 - . frais d'emménagement (selon barème des déplacements professionnels en vigueur),
 - . 1 journée de congé déménagement,
 - . indemnité de réfection du logement (762 € sur justificatifs des frais engagés),
 - . en cas de double résidence : indemnité forfaitaire de déplacement (1 125 € mensuel).
- transfert pour une durée indéterminée :
 - . frais de visite (à l'occasion d'une visite familiale pour découvrir la nouvelle région d'accueil et rechercher un logement),
 - . frais de double résidence (pendant 3 mois maximum et selon barème des déplacements professionnels en vigueur),
 - . voyages de détente (pendant 3 mois maximum),
 - . frais de déménagement (sur devis),
 - . 1 journée de congé déménagement,
 - . frais d'emménagement (selon barème des déplacements professionnels en vigueur),
 - . indemnité d'installation (de 2 900 à 4 750 € selon la situation de famille, sur justificatifs des frais engagés),
 - . services « assistance et recherche de logement » proposés dans le cadre de l'aide Mobili-pass (1% logement).

à partir du 1^{er} janvier 2017, toute mobilité de collaborateur d'une région de province vers l'Île-de-France, donne lieu à un entretien formel avec son responsable ressources humaines afin d'analyser en toute équité la situation professionnelle du collaborateur et procéder si besoin à une réévaluation de son salaire en tenant compte du marché francilien et de son positionnement interne dans sa filière métier.



- **Accompagnement de la mobilité géographique**

Le dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique est revalorisé comme suit au 1^{er} avril 2013 :

- **Indemnités d'installation :**
 - Célibataire avec ou sans enfant ou en couple sans enfant : 2 900 € (+3,56%)
 - Couple avec 1 ou 2 enfant(s) ou célibataire avec 2 ou 3 enfants : 3 900 € (+2,63%)
 - Couple avec 3 enfants ou + ou célibataire avec 4 enfants et plus : 4 750 € (+1,71%)

- **Bouygues Construction :**

	Part forfaitaire non chargée non imposable	Part complémentaire chargée et imposable	Montant total brut
Célibataire ou couple	1 515,20	2 484,80	4 000
Avec 1 enfant*	1 641,50	3 358,50	5 000
Avec 2 enfants*	1 767,80	4 232,20	6 000
Avec 3 enfants*	1 894,10	5 105,90	7 000

*à charge

