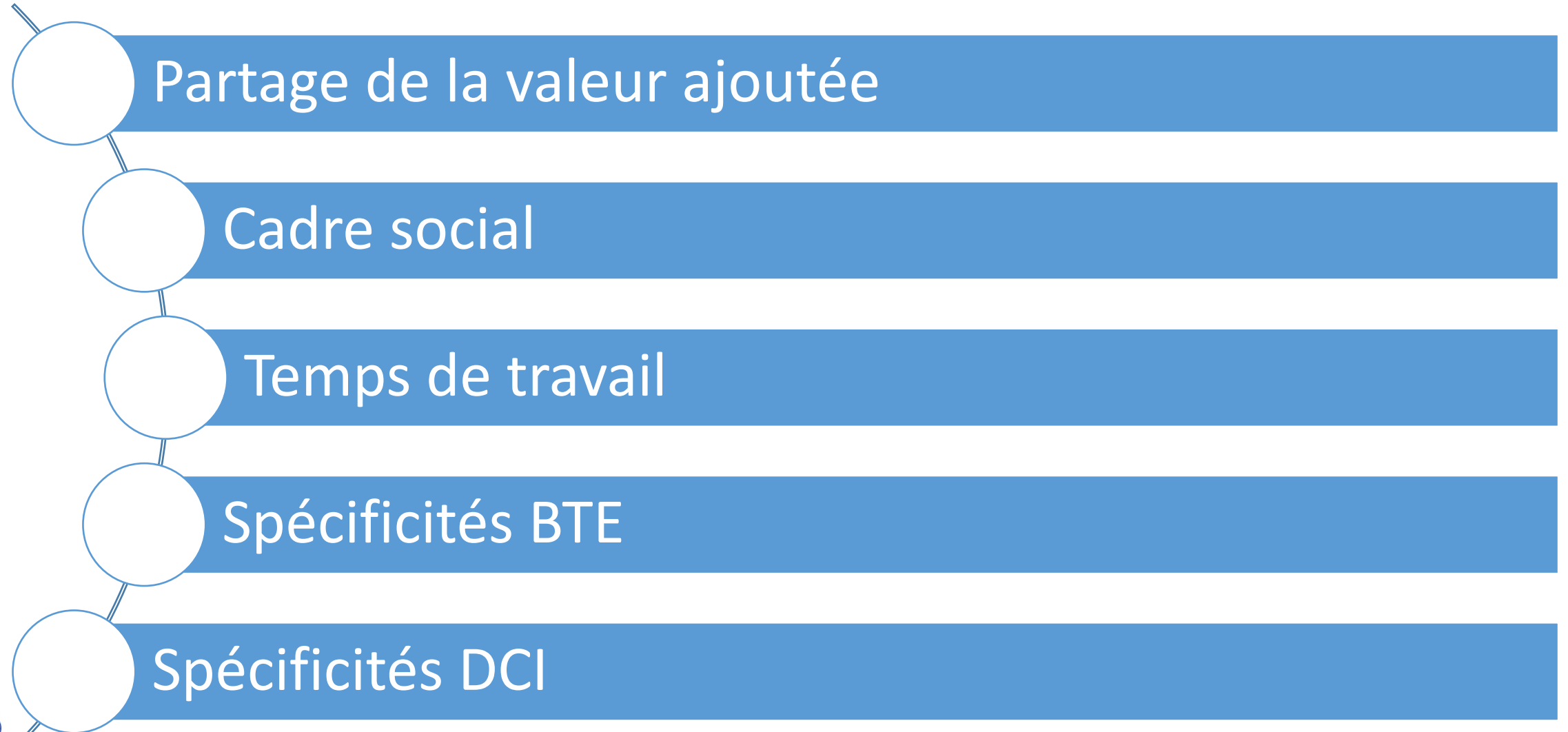


NAO 2023 – PLATEFORME CFTC



PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE – SALAIRES

La CFTC souhaite que l'esprit de la RDR change cette année, elle doit en effet prendre en compte un niveau d'inflation durable et important apparu en 2022.

La CFTC refuse l'idée d'un tassement des plus bas salaires vers le SMIC, qui suit une progression soutenue en moyenne de 4,3% par an sur les 3 dernières années (3,3% en 2021, 5,6% en 2022 et pour l'instant 4,1% en 2023).

Chaque collaborateur est touché par l'inflation : il est impératif que chaque collaborateur voie son salaire augmenter en mars 2024. La CFTC rappelle que l'inflation 2023 devrait être de l'ordre de 5 à 6% et celle attendue pour 2024 serait, selon la Banque de France, de 3,2%.

La CFTC demande à la Direction de mettre en place cette année deux enveloppes **distinctes** :

- Une **enveloppe de 3%** qui traitera du Pouvoir d'achat pour tous les collaborateurs, garantissant à tous de ne pas baisser en niveau de vie. Cette enveloppe doit bien entendu être **distribuée sans aucune sélectivité et indépendamment du statut**.
- Une **enveloppe complémentaire pour récompenser le développement des compétences et l'investissement individuel** sur l'année
 - **3%** pour les collaborateurs **jusqu'au statut de Chef de Service Adjoint (CSA)**
 - **2%** pour les collaborateurs dont le statut est **Chef de Service (CS) ou supérieur**

La CFTC demande à ce que la prime RDR puisse à nouveau être utilisée pour compenser une RDR impossible p/r à « la valeur marché ». Cette Prime ne concerne que cette enveloppe complémentaire.

La CFTC demande qu'aucun collaborateur ayant posé sa démission à date de restitution des RDR ne soit augmenté ou ne touche une prime RDR. Nous avons eu encore cette année des collaborateurs démissionnaires partant en avril ou mai qui ont perçu une augmentation en mars 2023.






PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE – PROMOTIONS

La CFTC demande également que les collaborateurs ayant posé leur démission à date de restitution des promotions, ne soient pas promus. La CFTC demande que si une promotion devait être libérée dans ce cas-là qu'elle soit réattribuée au prochain sur la liste des éligibles.

Comme en 2023, la CFTC demande l'affichage des promotions en 2024. L'affichage des promotions en 2023 a permis une belle transparence des décisions managériales et surtout la valorisation des personnes promues. Cela a aussi permis aux collaborateurs de féliciter leurs collègues ce qui a été très apprécié.

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE – MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

Dans un contexte d'inflation, qui n'a pas été amorti par des augmentations de salaire suffisantes pour l'ensemble des collaborateurs, la CFTC souhaite que ces mesures complémentaires soient mises en place :

- ✓ Revalorisation à 300% d'abondement sur le premier seuil d'épargne à 360€ (il est de 200% actuellement) ceci permet de franchir la barre symbolique des 1000€.
- ✓ Recentrage de notre accord d'intéressement sur des critères de performances opérationnelles et environnementales, la CFTC fera des propositions au moment de la négociation de l'intéressement 2024
- ✓  Revalorisation de la prime vacances 0,2 mois de salaire, contre 0,1 actuellement
- ✓  Augmentation du budget des ASC de 0,3 points pour qu'il passe de 0,7% à 1%. La CFTC rappelle qu'il est de 1,7% chez Bouygues SA et 1,2% chez Bouygues Construction.
- ✓  Forfait mensuel Télétravail de 40€ (plafond URSSAF à 57€ par mois) pour prise en charge des frais (repas, énergie ...)
- ✓  Revalorisation de la prime d'astreinte à 55€ (vs 52€, elle n'avait pas été augmentée depuis 2016)
- ✓ Demande 50% (vs 30%) de revalorisation du salaire de base lors d'une mobilité pour **tous** les collaborateurs (vs que pour les techniciens et contrôleurs réseaux)
- ✓  Prime de roulement 690€ (vs 650€)

CADRE SOCIAL (1)

Dans un contexte d'inflation soutenue et pérenne, la CFTC demande à ce que l'ensemble des plafonds de remboursement soient augmentés de minimum 6% (hypothèse Banque de France, inflation 2023 à 5,6%) :

- ✓ Frais d'hôtel hors petit-déjeuner : Paris & IdF 150€ (vs 140€), Province 115€ (vs 105€)
- ✓ Petit-déjeuner 22€, Déjeuner 23,5€ (vs 22 €), Dîner 26,5€ (vs 25€)
- ✓ IFR Tech. d'exploitation 20,20€ (vs 19€, plafond Urssaf 20.20€), Panier repas Contrôleurs Réseau 6€ (vs 5,40€)
- ✓ Ticket resto 11,52€ dont 6,91€ de contribution patronale (plafond URSSAF 2023)

Les IK, qui n'ont pas évolué depuis plusieurs années, sont donc maintenant obsolètes du fait de l'augmentation sans précédents de l'énergie (carburant & électricité). La CFTC demande une revalorisation du barème des IK selon le barème URSSAF. La CFTC demande comme proposé dans le barème URSSAF une **majoration de 20% pour les véhicules électriques**.
















Automobile à moteur thermique et hybride Puissance fiscale	Indemnités kilométriques	Moto Puissance fiscale	Indemnités kilométriques
4cv	0,606 €	1, 2cv	0,395 €
5cv	0,636 €	3, 4, 5cv	0,468 €
6cv	0,665 €	6cv et +	0,606 €
7cv et plus	0,697 €		



 Forfait Mobilité Durable : passer la part subventionnée par l'entreprise à 700€ (vs 500€ & 832,59€ pris en charge sur Navigo mois en IdF)

- ❖ Passer la prise en charge sur les transports intra-région de 80% à 90%
- ❖ Adapter le dispositif pour qu'il puisse financer le rechargement voiture électrique sur site comme il le permet sur l'offre de rechargement grand public.

CADRE SOCIAL (2)

-   Maintenir la prise en charge des frais de transport en commun à 90 %
-   Proposer un service de maintenance volant des véhicules passifs ou électriques personnels (trottinette, vélo, monoroue ...) financé à 50% par l'entreprise
-  Reconduire une prime de transport à 200€ (vs 100€) pour les populations ne disposant d'aucun autre dispositif
 - ❖ Prévoir la possibilité de rebasculer sur un autre dispositif en cours d'année via remboursement au prorata de l'avantage
-  Augmenter le ticket CESU et étendre son usage (plafond URSSAF de 2301€ par an et par collaborateur)
 - ❖ Conserver la règle 50% à la charge de l'entreprise / 50% à la charge du collaborateur
 - ❖ 300€ par an par collaborateur pour de l'achat de prestation
 - ❖ Complément de 50€ par mois et par enfant jusqu'aux 14 ans pour des frais de garde et/ou de cours particuliers plafonné à 3 enfants
-  Offre Fixe collaborateurs pour tous avec maintien de la subvention en cas de TTV ou CDC dans la limite de la gratuité
-   Inciter les collaborateurs à conserver leur mobile au moins 24 mois en augmentant la remise sur le nouveau téléphone de 200€.
-  Mettre en place des offres mobile pour les ayants droits déclarés sous SAP (Prix acquisition sur demande)
 - ✓ 1 journée complémentaire en cas de décès si la cérémonie d'obsèques a lieu à plus de 300km du domicile du collaborateur
 - ✓ Hors mobilité, accorder 1 journée de déménagement (Iso RCBT) après 1 an d'ancienneté
-   Inciter les collaborateurs à consommer local et favoriser l'accès à des produits frais et sains en proposant des paniers alimentaires subventionnés issus de producteurs locaux (fruits, légumes, viande, laitages)
-  Proposer en gratuité pour les collaborateurs le premier café de journée (idem COLAS)



TEMPS DE TRAVAIL

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.

- ✓ Journées supplémentaires enfants malade : passer à 4 jours pour 1 enfant et 6 jours pour 2 enfants ou si contrainte de mode de garde (par exemple lorsque l'école ou la crèche ne peuvent pas accueillir l'enfant en cas de grève). Rendre éligible les grands parents collaborateurs à cette journée supplémentaire.
- ✓ 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
- ✓ 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 DCI CENTRES D'APPELS

- ✓ Fermeture des sites DCI le samedi à 18h
- ✓ Forfait CDC mission (qualité, RSO, DEX, SATCLI...) à 120€ garantis mensuellement sans prorata des jours missions afin de valoriser les compétences mobilisées et l'état d'esprit constructif
- ✓ PRV Support : proposer un bonus garanti et une grille spécifique
- ✓ PRV REQ : Proposer 1 Bonus spécifique manager d'équipe (stop aux moyennes ventes équipe/Nbre collab'= trop réducteur et pas adapté qui crée de fortes inégalités entre REQ d'1 activité à 1 autre) + penser à toutes populations REQS : CO/TECH/IMPAYE/Mission/Support...
- ✓ Compteur TTV piloté au mois et pas à la semaine
- ✓ Petite journée 37h systématiquement collée au jour de repos
- ✓ Choix du jour de repos quand le samedi est travaillé
- ✓ Réduction du nombre de samedis travaillés par trimestre à 5

NOS REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES BTE

- ✓ **PRV BTE** : la CFTC demande des **objectifs SMART/Réalistes/Réalisables** car l'objectif fixé cette année, supérieur de plus de 30% en moyenne par rapport à T4 2022, est un frein au business.
- ✓ **Colibri** : les collaborateurs demandent de la visibilité sur le projet Colibri. La CFTC demande donc à la Direction d'organiser une **communication régulière sur l'avancement** de ce projet vers ses futurs utilisateurs.
- ✓ **Variable IAV** : l'enveloppe des variables des IAV est inchangée depuis des années, la CFTC demande l'**augmentation de l'enveloppe variable des IAV de 600 € à 900 €**
- ✓ **Optimisation des portefeuilles IC/IA** : avec l'élargissement du catalogue d'offres BTE, de l'exigence d'un travail plus qualitative et plus en profondeur sur les comptes, et une concurrence accrue, les portefeuilles de chaque IC/IA sont revus à la baisse en terme d'EJ- têtes de groupe depuis quelques années. Cette démarche est pertinente et nécessaire compte tenu également de la charge de travail, mais inadaptée actuellement par rapport aux objectifs ambitieux de la Direction.
La CFTC demande pour 2024 un PRV prenant la réduction des potentiels et la nécessité d'accompagner financièrement les commerciaux dans ce changement de stratégie de vente.
Aujourd'hui, le constat général est que la force de vente a perdu une moyenne 15 à 20 % de variable sur les dernières années.
- ✓ **Outils BTE** : il existe beaucoup trop d'outils (Salesforce, Cloe, Tableau, Mont Blanc, Comete) et tous sont chronophages. Le commercial doit compenser leurs dysfonctionnements pour être rémunéré. De plus, ces outils impactent notre image auprès du client et la qualité de notre relation client/fournisseur.
La CFTC demande une mobilisation générale de la Direction afin que BTE dispose rapidement d'outils efficaces et non redondants.

NOS REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES BTE

- ✓ **ROC** : Au vu des ambitions 2026, le ROC doit être au centre du dispositif d'accompagnement client. La CFTC demande que les ROC traitent moins de sujets transverses et puisse assurer plus de présences chez le client, (les échanges via Teams ne sont pas suffisants !). Le ROC est un vrai chef d'orchestre entre la RC, le commerce, et le déploiement afin d'être en alerte des leads. La CFTC demande la mise à disposition des ROC d'un véhicule, même entrée de gamme, de type électrique/hybride afin de donner aux ROC les moyens d'assurer leurs missions comme chez les autres opérateurs, tout en ayant une démarche RSE.
- ✓ **Homogénéisation du statut Cadre** : la CFTC demande de rendre accessible l'évolution au statut Cadre des commerciaux VAD PME ETAM issus de mobilité interne. En effet, les collaborateurs recrutés à l'externe ont tous le statut Cadre.
- ✓ **BTE/VAD PME** : La CFTC demande la modification de la segmentation VI/VAD car il est de plus en plus compliqué pour nos collaborateurs VAD PME d'atteindre les objectifs alors que la VI est favorisée.