

Négociation annuelle obligatoire 2020

Meudon, le 6 novembre 2020

Introduction

Quelle année hors du commun !

L'année 2020 pourrait être décrite en trois temps principaux, marquant **l'engagement croissant, mois après mois, de l'ensemble des salariés quels que soient leur direction et leur niveau hiérarchique.**

Jusqu'au 17 mars, l'ensemble des équipes s'est investi afin d'atteindre les objectifs « nominaux » et néanmoins **extrêmement ambitieux** fixés par Bouygues Telecom.

Le 17 mars a, bien entendu, marqué une rupture profonde dans nos vies professionnelles et personnelles.

Ne revenons pas dans le détail sur les conséquences nombreuses et durables de la crise sanitaire sur nos vies personnelles.

Professionnellement, il a fallu s'adapter à une situation que personne n'avait jamais rencontrée auparavant ! Prendre soin de notre santé et celle de nos proches en adoptant du jour au lendemain le télétravail, ajuster partout dans l'entreprise nos façons de travailler à la situation sanitaire afin de maintenir les services rendus à nos clients.

Sans calcul, sans arrière-pensée, comme un seul homme, **les équipes se sont investies pour que Bouygues Telecom traverse cette crise du mieux possible, atteigne ses objectifs et remplisse ses obligations d'opérateur d'importance vitale (OIV).** Challenge relevé !

A compter du 11 mai et jusqu'à présent, les salariés continuent de démontrer toujours davantage leur implication et leur souplesse.

En effet, il s'agit désormais de nous organiser au mieux et de façon très réactive face à la crise sanitaire Covid qui dure, aux consignes gouvernementales qui évoluent au fil du temps, mais aussi de relever des **enjeux business revus à la hausse.**

Pour ne citer que les principaux et qui concernent toutes les directions : 5G, FTTH, rachat de EIT, qualité à tous les étages, Marque, FCF, EBITDA, etc...

Revoir à la hausse les objectifs techniques et commerciaux pour gommer les effets négatifs de la crise sur les résultats commerciaux et financiers de Bouygues Telecom constitue aujourd'hui une motivation pour les équipes, toujours soucieuses de relever les défis.

Cette NAO doit venir en soutien de cette fantastique motivation !

Les déclarations de la Direction Générale doivent être assorties d'actions concrètes. Des **augmentations de salaire** significatives doivent être consenties et la **sélectivité**, toujours plus forte chaque année, doit être **abandonnée**.

() « C'est grâce à l'implication des collaborateurs que le Groupe traverse plutôt bien la crise et je les en remercie. Nous sommes confiants pour l'avenir. »*

() « L'humain est la grande richesse du Groupe »*

() « La seule richesse du Groupe, ce sont ses collaborateurs. Nous devons écouter leurs besoins. Nos succès, ce sont les leurs ! »*

Par ailleurs, FO réitère ses demandes dans le domaine de la **responsabilité sociétale et environnementale (RSE)**, toutes écartées par la direction l'année dernière. Les actions de Bouygues Telecom en la matière sont essentielles aux yeux des salariés, des futurs embauchés et concourent à notre image de marque.

Nous sommes convaincus que notre entreprise ne peut plus traiter ces sujets sans la plus forte attention, au risque de décevoir le marché en général et plus particulièrement ses salariés et ses clients.

Comme chaque année, nous sommes tout à la fois déterminés à défendre le pouvoir d'achat de tous les salariés de l'entreprise au travers d'arguments forts et à nous inscrire dans une démarche de négociation constructive.

Nous sommes convaincus que Bouygues Telecom doit afficher sa singularité sur le marché des télécoms au travers de son cadre social et de sa politique de rémunération.

Nous vous présenterons des propositions et revendications réalistes et concrètes, reflet fidèle des attentes exprimées par les salariés de l'entreprise.

Notre délégation porte la voix du terrain et exprimera ses attentes au cours de nos différentes réunions de négociation.

() ORS en Conseil de Groupe européen le 15 octobre 2020*

Politique salariale et annexes

Comme évoqué en introduction, les principaux enjeux de Bouygues Telecom, malgré la crise sanitaire sans précédent, sont atteints notamment grâce à l'investissement sans faille des salariés.

L'effectif de Bouygues Telecom continue d'augmenter significativement et la masse salariale n'évolue pas dans la même mesure.

Nous demandons :

- **2,30 % d'augmentation de la masse salariale**

La longue période de crise sanitaire que nous traversons doit amener la direction à évaluer avec bienveillance l'atteinte des objectifs fixés.

Le système de primes exceptionnelles ayant démontré ses limites, nous demandons que les augmentations de salaire soient privilégiées.

L'absence d'augmentation de salaire, a fortiori à répétition, au-delà de constituer une perte de pouvoir d'achat est vécue comme une sanction, nous demandons par conséquent qu'aucune consigne de sélectivité ne soit imposée aux managers.

Nous demandons que chacun des salariés puisse être remercié au titre de son implication et de ses résultats sans référence à une « valeur marché » opaque et par conséquent extrêmement mal comprise par les salariés et les managers.

Promotions

Depuis de nombreuses années, la Direction a mis en place des quotas portant sur le nombre de collaborateurs par qualification (numerus clausus). Ce dispositif a pour effet de limiter le nombre potentiel de salariés pouvant prétendre à une promotion interne.

FO demande l'abandon de ce système qui explique pour une grande part la perception négative des salariés, et notamment des plus jeunes embauchés, quant aux perspectives professionnelles que Bouygues Telecom peut leur offrir.

Nous demandons à la direction un état des lieux portant sur la durée moyenne de maintien des salariés Etam dans une même classification (au sens de l'accord de branche) et un repositionnement lorsque cela s'avère nécessaire.

Nous demandons également que l'accent soit mis sur les ETAM passant cadres dont la promotion reprend souvent tout juste la différence de jours de RTT et de niveau de charges sociales.

Concernant les dispositions relatives à la rémunération et aux promotions, la DSI met en place une filière « Experts » qui semble créer des échelons parallèles à ceux en place, des dispositions particulières quant à la rémunération et à sa structure, etc... Nous demandons à la direction de nous exposer le projet.

Barème des frais professionnels

L'indemnité forfaitaire de repas nécessite d'être revalorisée à 20 euros pour les repas du midi et à 25 euros pour ceux du soir.

Titres restaurant

Nous demandons l'alignement systématique du montant de la participation entreprise avec le montant de l'exonération maximale de la part patronale.

En 2020, ce montant est de 5,55 euros.

RIE

Nous demandons une majoration de la subvention entreprise, différente en fonction des régions, aux repas pris au RIE de 1€.

Café

Depuis 1 an, Bouygues Telecom a fait le choix, par le biais de ses prestataires, de ne plus mettre à disposition de gobelet. Cette démarche écologique et citoyenne est louable. Pour autant, comme le fournisseur fait l'économie de gobelets, FO demande que le prix de vente du café soit revu à la baisse.

Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Bouygues Telecom aide financièrement à la garde d'enfant par l'intermédiaire du Chèque Emploi Service Universel (CESU) qui permet de régler les dépenses de garde d'enfant quel que soit le mode de garde choisi.

Cette aide contribue au pouvoir d'achat et facilite la garde d'enfant, élément essentiel à l'exercice d'un télétravail serein et efficace.

Nous demandons que la valeur faciale du CESU soit portée à 70 euros et que l'aide de l'entreprise, correspondant à 50% de la valeur faciale du CESU, soit par conséquent portée à 35 euros par mois et par enfant de moins de 6 ans.

Offre de produits et services aux collaborateurs

En 2020, la direction s'est fixée pour objectif que les collaborateurs soient toujours plus Ambassadeurs de notre marque, de nos produits et services.

Comme pour le mobile depuis de nombreuses années, Bouygues Telecom doit permettre désormais à ses salariés de profiter d'un usage libéré de ses services fixes afin d'en être les promoteurs.

A ce titre, nous demandons une remise totale sur l'offre Bbox pour tous.

Depuis plusieurs années, les salariés bénéficient d'une remise de 30% sur les accessoires achetés en Club Bouygues Telecom. Nous demandons que cette offre soit pérennisée.

Prime de roulement cockpit

Nous demandons l'augmentation de la prime de roulement à 700 euros.

La revalorisation effectuée en 2019 à notre demande fait figure de simple rattrapage car elle faisait suite à une absence d'augmentation depuis l'année 2010.

La revalorisation engagée en 2019 doit donc être poursuivie en 2021.

Congé pour le second parent

Nous demandons que Bouygues Telecom, comme beaucoup d'autres grandes entreprises, anticipe les décrets de loi et porte dès le 1^{er} janvier 2021 le congé pour le second parent (ex-paternité) à 28 jours. Nous demandons également qu'il soit accessible aux salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 3 mois.

Télétravail

La gestion de la crise sanitaire a contraint l'entreprise à déployer massivement le télétravail qui, au-delà de nous mettre en sécurité, a démontré toute son efficacité.

Le télétravail est désormais une attente majeure des salariés tant du point de vue de l'organisation du travail, de l'équilibre pro-perso mais aussi pour sa contribution à notre responsabilité environnementale.

L'accord qualité de vie au travail et égalité professionnelle qui précise les modalités de sa mise en application chez Bouygues Telecom doit être revu à la lumière de ces derniers mois.

FO Bouygues Telecom demande depuis des mois l'ouverture d'une nouvelle négociation télétravail et participera activement à celle que la direction a planifiée à compter de la mi-novembre.

FO portera notamment les demandes suivantes :

- Télétravail à l'initiative du salarié à l'exception de situations exceptionnelles de type épidémie ou en cas de force majeure
- Télétravail occasionnel autorisé (grève de transport, tempête, neige par exemple)
- L'accord doit couvrir tous les salariés de l'entreprise (y compris commerciaux BTE ou DCI) dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 3 mois en CDD ou CDI et tous les niveaux hiérarchiques
- Télétravail à hauteur de 3 jours par semaine
- La pose de jours de télétravail doit être souple et se faire via la GDT avec un préavis d'une semaine. Nous demandons donc la suppression des formules « jours fixes » ou « quota de jours mensuels »
- La procédure d'accès doit être simplifiée. Pas d'avenant, un simple formulaire co-signé par le manager et le collaborateur au moment de la mise en place du télétravail
- En cas de refus, celui-ci doit être justifié explicitement par le manager
- Versement d'une indemnité d'installation d'un montant de 300€ pour couvrir les premiers frais d'aménagement de l'espace de travail (fauteuil, écran, éclairage adapté, bureau, etc...) Justificatif de dépenses via note de frais avec le montant négocié comme plafond
- L'entreprise doit recommander des références de matériels adaptés au télétravail (par ex une ou deux références de fauteuil ou d'écran qu'elle « homologue ») et à des prix négociés préférentiels pour ses salariés

- Paiement d'un forfait mensuel de 10€ indexé au nombre de jours de télétravail pour couvrir les frais supplémentaires : repas du midi, électricité, chauffage, etc...
- Maintien de l'avantage 10€ sur la Bbox
- Le lieu d'exercice du télétravail ne doit pas être limité au domicile et ouvert à des tiers lieux : bureaux des filiales, résidence secondaire, maison des parents, espaces de coworking comme c'est déjà le cas pour les équipes Atrium
- Des outils informatiques adaptés et plus actuels sont à développer
- Pour les salariés en situation de handicap : vigilance quant aux modalités d'accès au télétravail, à l'équité de traitement et prise en charge des aménagements nécessaires au même titre qu'ils le sont au bureau
- Dispenser une formation aux managers sur le thème du management à distance
- Dispenser une formation aux télétravailleurs, en début de mise en place
- Définir les règles du « bien travailler ensemble » en télétravail avec une vigilance sur le respect du temps de travail / de la charge de travail / de l'équilibre pro-perso
- Prévoir un point salarié/manager/RH 3 ou 4 mois après la mise en place du télétravail pour faire le point sur la façon dont cela se passe et plan d'actions si nécessaire (matériel, formation, etc...)

Eco-responsabilité

Bouygues Telecom s'inscrit chaque année davantage dans une démarche éco-responsable et doit encourager ses collaborateurs dans l'utilisation de moyens de transport propres pour leurs trajets domicile – travail et leurs déplacements professionnels.

Nous demandons le passage du remboursement de 80% à 100% des frais de transports des périmètres urbains et le maintien à 50% pour les transports inter-régionaux.

Nous demandons que l'entreprise permette le rechargement gratuit des véhicules électriques sur l'ensemble de ses sites et pas seulement au Technopôle.

Nous demandons que la direction nous propose une offre de mobilité propre, accessible à tous, dans l'esprit de la loi LOM dont les décrets ont été publiés.

L'offre de véhicules de service (destinés aux commerciaux, aux techniciens de maintenance par exemple) et de fonction, ainsi que l'offre de location doit favoriser :

- L'attribution de véhicules propres, électriques ou hybrides, tout en restant adaptés à l'usage de chacun
- La sécurité des biens et des personnes par l'attribution systématique d'options constructeurs telles que la boîte automatique, les assistants et aides à la conduite, etc...

Au moment où la digitalisation se déploie partout en France, et notamment dans les administrations, FO demande que le Pôle santé soit en capacité d'accepter un arrêt de travail par mail, suite téléconsultation, enregistrement par le médecin ou consultation nominale.

Partage de la valeur

FO attire à nouveau l'attention de la Direction sur l'absence d'accord d'intéressement au sein de certaines de nos filiales et demande l'ouverture de négociations.

Direction des Centres Internes (DCI)

A ce jour, la gratuité de la Box est de 24 mois sur la même technologie (ADSL, FTTH).

Le FTTH est la technologie d'avenir et constitue un des enjeux majeurs de l'entreprise.

Il abrite toujours plus de nouveaux produits et offres de services.

Afin que les Conseillers de Clientèle puissent en faire l'expérience et ainsi mieux recommander nos offres et produits FTTH, FO demande que la migration vers les nouveaux produits et services FTTH (Smart TV, Bbox Ultym-wifi 6) ouvre droit au renouvellement de la gratuité de 24 mois, même si cette migration ne constitue un changement de technologie ADSL vers FTTH.

La règle actuelle est obsolète et ne favorise en rien l'adoption des nouveaux services sous technologie FTTH.

Lors d'une migration à la hausse Mobile ré-engageante, FO demande une rémunération de l'acte.

La direction a toujours appliqué une rémunération des salariés sur les services facturés mensuellement auprès du client, nous demandons que cette posture soit appliquée à l'ensemble des services FAI et mobile.

Dans le cas de la création d'une nouvelle activité à la DCI, à titre d'exemple suivi d'activation, smart TV, nous demandons que les conseillers bénéficient d'une rémunération bonus adaptée et motivante.

Nous demandons que les mesures suivantes soient pérennisées :

- Majoration d'1 euro supplémentaire de la rétribution des services FAI vendus par les Conseillers de clientèle Technique
- Rémunération de tout nouveau service mis en vente en 2020, générant de la valeur pour Bouygues Telecom (hors actes service clients payants) facturé au client de manière récurrente et activé par les Conseillers de clientèle,
- Versement d'une prime mensuelle, dont le montant actuel de 50 € nécessite d'être réévalué, aux Responsables d'équipe d'un site, y compris les Responsables d'équipes relais qualité, formation et pilote, si le Plan d'Action Commercial (PAC) du site est dépassé sur le mois. La prime est versée le mois suivant la performance.

Nous invitons la direction des centres internes à prendre conscience de la nécessité de rendre attractives les missions Responsables d'équipe (pilotage, relais qualité, relais formation par exemple) du point de vue de la rémunération.

Nous demandons que la prime PAC soit remplacée dans ces cas de figure par la moyenne des 6 derniers bonus.

Nous demandons que les conseillers planifiés de 10h à 19h30 avec une pause repas au plus tard à 13h30 puissent, sur la base du volontariat, décaler leur pause repas à 14h.

Dans l'objectif de favoriser un meilleur équilibre pro-perso, FO demande que le nombre hebdomadaire de fermetures soit en cohérence avec le pourcentage mensuel de fermetures (sauf cas particulier).

FO demande que l'horaire de fin de journée des 24 et 31 décembre soit porté à 17H00.

FO demande un compteur DAAR digitalisé avec une mise à jour hebdomadaire. Le manque de transparence et la complexité du suivi ne permettent pas d'avoir une totale confiance sur le pointage.

Bouygues Telecom Entreprise (BTE)

Les salariés BTE qui réalisent des astreintes travaillent en étroite collaboration avec les équipes de la direction réseau et participent avec eux à la résolution des incidents techniques et aux cellules d'incident majeur.

Ils sont garants du fonctionnement des actifs Bouygues sur les sites clients (routeurs par exemple) et s'assurent de la bonne reprise de leur fonctionnement lors de travaux programmés.

Nous demandons que le niveau d'astreinte des salariés de la DME soit aligné sur le niveau d'astreinte des salariés de la direction réseau.

BTE fait appel à ses salariés experts ou référents pour réaliser de façon régulière des formations. Nous demandons que ces collaborateurs soient reconnus pour leurs compétences de formateur et qu'ils bénéficient d'une reconnaissance financière.

Un grand nombre de métiers évoluent au sein de BTE dont la croissance est très forte et rapide. Nous demandons à l'entreprise de s'assurer de l'accompagnement en termes de compétences et de carrière des salariés dont le métier est en forte transformation (ex : relation client)

La direction a su répondre favorablement à notre demande d'intégrer les offres KEYYO dans la rémunération. Afin de continuer dans une dynamique d'acquisition, FO demande que le délai de paiement de la rémunération variable associée à ces ventes soit réduit et ne tienne pas compte de la latence « administrative » entre la signature du bon de commande et le déploiement effectif.

Délégation FO

- Laure Maillet
- Carol Oechslin
- Cheralyn Ossete
- Nicolas Ackerman