Groupe Bouygues
La force de l'engagement

Négociations Annuelles Obligatoires 2024

REVENDICATIONS 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. Préambule lié aux particularités de l'année 2023

Copyright © : FO GROUPE BOUYGUES
La force de l'engagement.

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 attendu 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'attendu 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 perceptives de croissance à + 0,5 %. (5)

D'un point de vue social, le moral des ménages reste « plombé » par la perception de la dégradation du pouvoir d'achat. (6) **Le niveau d'inflation à septembre 2023 s'établit à +4,9 %. 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. De plus, il 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.

En ce qui concerne Bouygues Telecom, l'activité et les résultats financiers de l'Entreprise sont conformes aux attentes des marchés financiers. La croissance est jusqu'à présent au rendez-vous et en attendant les résultats du 3ème trimestre, nous savons d'ores et déjà que le Back to school FTTH est très positif.

La clause de revoyure pouvoir d'achat, si elle a apporté quelques éléments de satisfaction pour les plus petits salaires, n'a pas comblé l'écart entre l'inflation et l'évolution de leurs salaires pour 65% des salariés de BYTEL.

Copyright © : FO GROUPE BOUYGUES

C'est donc avec beaucoup d'espoir et d'attentes fortes que les élus FO entament cette négociation en vue de prendre en compte les 3 composantes de l'évolution des rémunérations 2024 :

- Les résultats de l'Entreprise
- L'investissement et les efforts des salariés
- L'effacement de l'inflation

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
(7) https://www.insee.fr/fr/statistiques/7676463#:~:text=Sur%20un%20an%2C%20l'indice,%2C1%20%25%20le%20mois%20pr%C3%A9c%C3%A9dent.
(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

Copyright © : FO GROUPE BOUYGUES

Politique salariale et sociale

Le pouvoir d'achat reste la principale préoccupation des Français. La baisse du pouvoir d'achat des Français devrait être comprise entre 1,2 % et 2 % fin 2023 par rapport à fin 2021, selon l'OFCE. (9) Cela représente une **baisse de 760 euros par « unité de consommation »** sur l'année, soit près de 1900 euros en moyenne pour une famille de 4 personnes. Sachant que depuis, des dispositifs tel que le « bouclier tarifaire » et la « ristourne carburant », ont pris fin.

Par ailleurs, les résultats de l'Entreprise sur les 9 premiers mois sont conformes aux prévisions annoncées aux marchés : hausse du Chiffre d'Affaires et de l'EBITDA, poursuite de la croissance volumique sur le fixe et le mobile et augmentation sensible de la valeur sur le Fixe.

Il nous apparait indispensable que l'entreprise qui n'a pas souhaité rééquilibrer les rémunérations de 65% des salariés, lors de la clause de revoyure, participe à la réduction de cet impact sur le pouvoir d'achat compte tenu de ces bons résultats qui sont avant tout le fruit du travail et des efforts des salariés.
C'est pourquoi **FO Groupe Bouygues demande** que l'Entreprise agisse directement sur la rémunération des salariés mais aussi sur tous les leviers indirects qui contribuent à redonner du pouvoir d'achat à chacun. A noter par exemple, qu'un grand nombre de dispositifs ont été créés ou élargis afin de compléter le package salarial des salariés. 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.

Voici les différents thèmes de nos revendications. Nous demandons :

- **Rémunération** : Une augmentation identique pour toutes les populations de salariés (sans distinction de catégorie (5)) de 5% de la masse salariale globale pour l'année 2023, hors partie variable
  Cette augmentation concerne exclusivement la revue annuelle des salaires et s'entend hors :
  - Toute augmentation attribuée lors des retours de congés maternité et parentaux en cours d'année,
  - Réajustement exceptionnel réalisé en cours d'année,
  - Augmentation liée à la clause de revoyure applicable en septembre
  - Enveloppe de mise à niveau éventuelle pour se conformer aux minimas conventionnels,
  - Enveloppe pour absorber les effets de percussion des nouveaux salaires d'embauches. (1)

- La proscription des « 0 » et en tout état de cause, l'absence de référence à la valeur marché (qui ne veut rien dire dans un marché dit « pénurique ») dans la justification des 0 (3)

- La poursuite du « rééquilibrage » des salaires femmes/hommes si les disparités persistent mais aussi la suppression de la disparité entre les % d'augmentation des séniors et ceux du reste de l'Entreprise (3)

- Une attention particulière portée aux salariés en situation de handicap en prenant en compte dans leur rémunération et leur évolution de carrière l'impact reconnu sur leurs performances ainsi qu'une augmentation du nombre de promotions attribuées pour se rapprocher du % moyen constaté les autres années sur la population générale de Bouygues Telecom. (8)

- Un encouragement et une valorisation liée à la mobilité des collaborateurs au sein de l'Entreprise au travers d'un pourcentage de 1% lié à l'acte de mobilité (4)

Copyright © : FO GROUPE BOUYGUES
La force de l'engagement.

➢ **Mesures complémentaires pour une meilleure attractivité et lutte contre le Turn-over** :

- Promotion des collaborateurs : la mise en place du numerus clausus est un facteur de découragement auprès des collaborateurs qui aspirent à évoluer d'un point de vue statutaire. Nous demandons que ce numerus clausus soit abandonné et ne soit pas genré (fonction du sexe ou de l'âge). Il faut revenir à une simple promotion au mérite. (6)
- 13éme mois : avoir la possibilité de lisser son 13éme mois si le salarié le souhaite (7)
- Bonus : Il n'y a eu aucune révision des % d'attribution des bonus depuis plus de 10 ans. Une refonte plus généreuse des bonus nous parait légitime et d'actualité. Elle pourrait se traduire par une rehausse de la grille des bonus à partir de Chef de Groupe adjoint de 10%. (10)
- Intéressement : dans de nombreuses entreprises (y cis du groupe), le montant de l'intéressement maximal possible est beaucoup plus généreux. Nous demandons maintenant depuis plus de 2 ans que le montant de l'intéressement actuellement de 75% du salaire soit porté à 100% (9)
- Jours d'ancienneté : donner 3 jours de congé d'ancienneté au bout de 5 ans (44)
- CET : utiliser le CET déplafonné et abondé par l'entreprise pour racheter des trimestres ou partir plus tôt à la retraite (45 et 46)

➢ **Mesures additionnelles en faveur des produits et services utilisés par les salariés dans le cadre de leur activité professionnelle** L'utilisation à des fins professionnelles en Télétravail, du Mobile et de la box par le collaborateur, doit évoluer. Nous demandons :

- La gratuité de la box pour tous les collaborateurs de la DCI à la BBOX quelle que soit l'Offre. Les conseillers sont tous vendeurs et ambassadeurs de nos Offres auprès de nos clients (21)
- Le passage à une Offre collaborateur avec un coût résiduel de 10€ pour la population hors DCI (22)
- La Mise à disposition pour ceux qui le souhaitent d'un second numéro via l'offre collaborateur pour faciliter la dissociation des appels pro des appels persos (23)
- La pérennisation de l'Offre de 30% (sans plafond) pour 2 accessoires/an, hors périodes de soldes et promotions (27)
- Récompenser le non-renouvellement du mobile pour les collaborateurs en mettant en place une Offre Mobile éco-responsable plus avantageuse (24)
- Un galet 5G pour les collaborateurs pour prendre le relais en cas de coupure internet (25)
- La valorisation des offres au sein du foyer du collaborateur en proposant une réduction plus généreuse que pour le Grand Public (26)

➢ **Mesures additionnelles en faveur de la restauration, des tickets CESU et du budget des ASC:**

- Demande de passage du Ticket Restaurant à 13€ avec participation patronale de 6,90€ (18)
- Effacement hausse des tarifs des denrées dans les RIE pour permettre un solde à payer équivalent début 2023 aux collaborateurs (19)
- Augmentation des tickets CESU pour garde d'enfant à hauteur de 70 € en valeur faciale avec 35 € pris par l'entreprise/enfant de moins de 10 ans /mois et accès à l'ensemble des services (20)
- Une révision à la hausse (+ 0,2%) du budget des activités sociales et culturelles qui est l'un des plus bas des grandes Entreprises (O,7%) et qui n'a pas évolué depuis l'origine de Bouygues Telecom (le budget moyen ASC des Entreprises est de l'ordre de 0, 8%) (2)
- Restaurant d'entreprise : Développement de l'Offre recyclage (Too good to go) et augmentation de l'utilisation de produits locaux dans tous les RIE (54)

➢ **Amélioration de la qualité des déplacements professionnels**

FO Groupe Bouygues Telecom, au plus près des problèmes rencontrés et des attentes des salariés demande

- La revalorisation des IK sur le barème fiscal 2023 (12)
- La revalorisation des repas midi et soir (passage à 30 et 35€) et pour les Techniciens de Maintenance, un passage à 22€ et aux frais réels pour WE et astreinte (11)

Copyright © : FO GROUPE BOUYGUES

- L'augmentation des barèmes des nuits d'hôtel et petits-déjeuners pour Province et IDF de + 10% pour couvrir l'inflation moyenne (17)
- La possibilité de voyager en business sur les vols > 4h quel que soit le statut (13)
- Bénéficier d'une prise en compte au titre des heures supplémentaires pour les déplacements fréquents qui nécessitent de voyager en dehors des HO (14)
- Mettre en place une option supplémentaire sur les Mobiles, gratuite et activable pour les collaborateurs qui se déplacent souvent au Maghreb, Afrique (15)
- Faire bénéficier aux grands voyageurs d'une prime d'usure de bagages ou de casse annuelle liée à l'utilisation intensive des bagages (16)

➢ **Pouvoir d'achat et RSE**

- Forfait Mobilité durable : passage de 500 à 700 € avec choix pour le collaborateur d'utiliser transport en commun, location vélo ou trottinette (partenariat BETTERWAY) (33)
- Crédit Mobilité : ouvrir le Crédit mobilité aux collaborateurs possédant une voiture de société (2 places ou 5 places), attribué dans le cadre de son poste, et leur permettre de bénéficier du crédit de mobilité. (34)
- Etendre l'utilisation du Crédit Mobilité en dehors de l'Europe. (35)
- La possibilité de bénéficier d'un scooter électrique de fonction en lieu et place d'une voiture de fonction (52)
- L'aide au financement de la prise de recharge rapide chez les salariés en subventionnant par exemple, l'installation par une filiale du Groupe, d'une borne de recharge électrique (39)
- Revalorisation IK véhicules électriques du fait de l'augmentation de l'Energie (38)
- Gratuité de la recharge sur son Etablissement de rattachement pour tout collaborateur équipé d'un véhicule électrique et possibilité pour un prestataire de bénéficier des bornes électriques sur les sites BYTEL (40)
- Subvention une fois pour l'achat d'un produit de mobilité douce (vélo, trottinette…) (41)
- Emplacement couvert et recharge gratuite pour les Vélos électriques et Trottinettes (48)
- Mise à disposition de véhicules propres pour les collaborateurs sous astreinte ne disposant pas de véhicules personnels. Idem pour Opérations programmées. (49)

➢ **Pouvoir d'achat et transport**

- Prime transport prévue dans la loi Finance 2024 pour tous les salariés obligés de venir à leur travail avec leur véhicule thermique : 150€/an pour les frais de carburant des véhicules thermiques (équivaut à 2 pleins / 2,5 pleins). (36)
- Prix préférentiels négociés par Bouygues Telecom pour achat ou location de véhicule perso hybride ou électrique (50)
- Les véhicules de fonction sont renouvelés tous les 3 à 4 ans => négocier avec le loueur, de permettre à tous les collaborateurs, la possibilité de racheter ces véhicules à des prix préférentiels (pour ceux qui souhaitent acheter un véhicule hybride ou électrique sans avoir les moyens du neuf) (51)
- Souhait d'actualiser les seuils « loyer voiture » pour les CS & + compte tenu des fortes augmentations des prix des voitures depuis 1 an (52)

➢ **Mesures de simplification**

- Proposer aux collaborateurs 1 jour d'opérationnel « off » par mois afin de travailler sur des sujets d'amélioration des pratiques au sein de sa Direction dans le but de responsabiliser les salariés, de favoriser la culture du « faire ensemble »,
- Le jour de son retour de vacances d'une durée >= à 10 jours (ouvrés ?), faire bénéficier au collaborateur d'une journée dédiée à la lecture de ses mails, à la prise d'information sur l'intranet de l'entreprise

Copyright © : FO GROUPE BOUYGUES

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. Il s'agit de modifier notre modèle d'entreprise pour la faire évoluer dans le monde du 21ème siècle, répondre aux besoins différents des nouvelles générations, leur donner envie de s'investir et de rester sur la durée dans un cadre où elles s'épanouissent, en trouvant du sens et de l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

Pour tendre vers cette ambition et se donner les moyens de l'atteindre**, FO Groupe Bouygues demande :**

➢ **Aménagement du temps et de l'organisation du travail** :

- Flexibilité dans le temps de travail avec l'ouverture d'une négociation pour la mise en place d'une organisation du travail à la carte (4j,4,5j ou 5j) afin de répondre aux aspirations des salariés. (32)
- **Astreinte, respect de la législation** : 4 jours de compensation pour le coordinateur d'astreinte cadre à prendre la veille du début de la semaine d'astreinte pour respecter la législation sur la sécurité et le respect du temps de repos (42)
- **Egalité statutaire des coordinateurs d'astreinte :** passage au statut cadre des coordinateurs d'astreinte (comme la majorité des salariés concernés) pour les ETAM chargés de la même mission de coordination (43)

Considérant que **le télétravail est un outil de performance collective, d'attractivité, qui améliore l'équilibre vie professionnelle et personnelle** et contribue à diminuer l'impact carbone, il y a nécessité d'améliorer encore les conditions, à savoir :

- Mise en place d'un 3ème jour de TTV pour des populations ayant un profil d'activité similaire à celle des testeurs et développeurs de la DSI mais aussi, la possibilité offerte au manager pour les autres activités d'accorder occasionnellement un 3ème jour en cas d'impératif du collaborateur. (31)
- Jours complémentaires de TTV octroyés pour les salariés aidants ou collaborateurs en situation personnelle difficile ponctuelle (31)
- Une indemnité forfaitaire de 25€/mois pour tout salarié éligible au TTV ou Octroi d'un Ticket Restaurant pour les jours de TTV effectifs (28)
- Révision de la subvention des frais d'installation bureautique de TTV avec passage de 200 à 350€ (30)
- TTV obligatoire le vendredi pour toutes les structures autres que les centres de relation internes pour favoriser les économies d'énergie dans les Etablissements (se mettre en régime Week-End) (29)

Demandes spécifiques des Centre internes

➢ **Organisation du temps de travail**

- **Télétravail** : au sein de Bouygues Telecom, seuls les collaborateurs cadre ne bénéficient pas de la possibilité de bénéficier au plus de 2 jours de TTV. Cette disparité n'est plus compatible au nom du principe d'équité entre tous les collaborateurs et au regard des indicateurs de performance observés pour les collaborateurs actuellement en télétravail. Nous demandons la mise en place du dispositif de télétravail existant dans l'Entreprise pour l'ensemble des salariés de la DCI (55)
- **Flexibilité contrat de travail** : pérennisation du contrat évolutif et de temps de travail au choix (4,5 et 5J) avec passage à 37 heures et retour au 35 heures en cas de besoin, sur la base du volontariat (71)

Copyright © : FO GROUPE BOUYGUES

- **Pérennisation des fermetures anticipées de sites les 24 et 31 décembre à 17 h** et demande exceptionnelle pour les 23 et 30 décembre 2023 de la fermeture à 17 heures avec jour de TTV supplémentaire sur volontariat (56)
- **Jours de repos hebdomadaire** : demande de lissage des jours de repos hebdomadaire sur le quadrimestre afin d'éviter la récurrence du même jour (57)
- **Samedis travaillés** : Passage de 8 à 6 samedis travaillés par quadrimestre. Proposition d'une rémunération incitative pour ceux qui font plus de 6 samedis travaillés. (64)
- **Quadrimestre :** pose du Q3 (en période estivale) positionnée sur le mois de septembre et non plus sur la période de congé d'été (63)
- **Planification du travail** : Meilleur équilibre entre les contrats de 35, 37 et 39h sur le % de fermetures et ouvertures. Pour les petites journées des 35 et 37 heures, la possibilité de planifier son choix horaire en 10h – 15h en plus du 8h-13h et 15h-20h sur le volontariat. La pause déjeuner doit débuter après minimum 3h30 de temps de travail, nous demandons que la pause déjeuner des 19h et 19h30 soit à partir de 14 heures(77)
- **Séniors :** Demande d'ajuster la mesure de prise de jour de repos et samedis travaillés. Pour les salariés de 50 ans et plus, possibilité du choix de son jour de repos. Pour les salariés de + de 55 ans et +, 50 % de samedis travaillés. Pour les salariés de 60 ans et +, travail le samedi sur la base du volontariat avec une incitation financière (75)

➢ **Amélioration des Conditions de Travail, attractivité et fidélisation**

- **Prime d'assiduité :** 30€/mois si 100% présents lors des jours travaillés sur le quadrimestre (66)
- **SICAV** : Mise à jour en J+1 de tous les services à valeur ajoutée FAI et Mobiles (58)
- **Easyclock** : Passage de 3 tranches à 4 tranches horaires quel que soit les choix horaires (60)
- **Easyclock**: Réduire le délai du temps préférentiel pour fiabiliser mes choix majeurs (59)
- **Choix majeur au quadrimestre** : Augmentation de choix majeur (vendredi et samedis) si travail plus de 8 samedis clients (incitatif pour plus de samedis travaillés) (65)
- **Bourse d'échange :** Pouvoir échanger des heures sur toutes les activités et non se limiter à une seule activité sur l'ensemble des PIGs (ambition Service Client 2024) (68)
- **Promotion des missions** : Possibilité de transformer des « missions » en activité durable et limiter dans le temps ce que l'on entend par missions (69)
- **Mobilité interne :** Pas de prérequis de 3 ans d'ancienneté pour évoluer en mobilité (73)
- **Conférences et Webinars organisés par BYTEL entre midi et 14h :** besoin d'organiser la planification des CDCs pour permettre aux CDC d'assister aux évènements (62)
- **PC Portable** : demande de généraliser à l'ensemble de la DCI la mise à disposition d'un PC portable (Bilan ?) (72)
- **Statut des managers** : Nous demandons la suppression du plafonnement des statuts (78)

➢ **Simplification et productivité des salariés**

- **GDT :** Simplifier l'accès à la GDT pour le collaborateur faisant partie des grosses équipes (61)
- **DAAR** : demande de bénéficier d'un compteur individuel en lieu et place de la fiche de paie qui génère une incompréhension totale (67)
- **La rémunération variable de la DCI** doit être un moteur pour 2024. Les missions CDC, support et RQL doivent avoir une rémunération incitative. Cette incitation qui est la réussite d'un changement ambitieux (service client 2024) passe par une simplification drastique du nombre de PRV (74)
- **Managers et ratio équipe :** nous demandons que les effectifs des équipes soient maintenus à 1 REQ pour 15 salariés afin de préserver une proximité et une qualité de travail. Déroger à ce principe même ponctuellement c'est mettre en difficulté le manager et l'équipe (76)

Demandes spécifiques concernant la DOT et les OL:

- Prime exceptionnelle JO pour les Directions dont la présence à 50 % des effectifs est demandée pendant les JO et pour les salariés qui seront rappelés en cas de besoin

Copyright © : FO GROUPE BOUYGUES

- Pour le personnel du Cockpit, nous souhaitons une actualisation :
    - De la prime Transport : passage de 28,75€/trimestre à 32€
    - De la prime de roulement : passage à 660€/mois
    - Du Panier Repas : si RIE fermé, passage de 5,23€ (la nuit, le WE, l'a.m) à 6,23€
- Prime astreinte des Techniciens d'exploitation : Demande à passer à 368€ par semaine (52€/jour)
- Demandes Cockpit :
    - Installation d'un frigo connecté au Cockpit
    - Mise à jour/Amélioration de l'outil GDT pour les managers du Cockpit qui n'ont plus aucune souplesse pour faire des modifications de dernières minutes
    - Dans le cadre du TTV règlementé pour le Cockpit (TTV à partir du vendredi ApM jusqu'au lundi matin)

Demandes spécifiques à la Direction Bouygues Telecom Entreprise :

- **Alignement des objectifs entre managers et commerciaux** : Favoriser le développement à la contribution au développement business global BTE par la DS en fixant des objectifs cohérents et SMART. S'adapter aux spécificités de marché de chaque BU ((86)
- **Mise en cohérence statutaire** : cette demande vise STC ATD fixe et mobile, DO Support d'équipes et Relation Client Commerciaux PME et VAD- Demande d'homogénéisation des statuts (fiche de poste) et de la cohérence dans les rémunérations selon l'expérience (79)
- **Télétravail :** à l'image de la souplesse accordée aux populations de développeurs DSI et pour rendre plus attractive notre entreprise, il est demandé, pour les populations dites « expertes » mise en Réseau et BO DRC, le passage à 3 jours de TTV (80)
- **Formation et certification** : accélération du développement, pour les populations dites « expert », d'une filière d'expertise avec budget alloué pour permettre de passer et d'obtenir des certifications. (81)
- **Incentive ROC et DOC** : il s'agit ici de valoriser les évolutions salariales à la hausse ou cross cell obtenues par ces populations en proposant des primes ou des concours d'excellence motivants (82)
- **Prime aux résultats :** valoriser l'apport des équipes dans la création de lead (ROC, Experts fixes, BU, Mobile…) et les actes de fidélisation des équipes supports de la DRC (84 et 85)
- **Fonctions RH Support Métiers :** Il s'agit d'une activité qui parait en sous-effectif. Pas le temps de rencontrer les collaborateurs et permettre de les accompagner notamment dans leur parcours de mobilité. Nous demandons à ce qu'il y ait des règles de dimensionnement RH/ Nombre de collaborateurs plus adaptées (83)
- **Obsolescence des Outils :** déploiement et fonctionnement de COMETE et Colibri : défaillance ou absence d'outils de suivi des performances avec sa rémunération associée et de gestion de bout en bout de la commande Client. Nous demandons à ce que nous mettions à disposition d'outils performants et motivants qui permettent aux salariés de relever les défis et les objectifs qui sont fixés. (87)

Clause de revoyure 2024

Nous demandons la **programmation d'une séance complémentaire de négociation en juin 2024** compte tenu des incertitudes autour du comportement de l'Inflation

Copyright © : FO GROUPE BOUYGUES

Copyright © : FO GROUPE BOUYGUES
La force de l'engagement.