

ACCORD DE NEGOCIATION RELATIF AUX MESURES DE MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT 2022

Entre les soussignés :

La société anonyme Bouygues Telecom au capital de 712 588 399,56€, dont le siège social est situé 37-39 rue Boissière 75116 Paris, représentée par Monsieur Jérôme FRERI, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

Et les Organisations syndicales représentatives,

C.F.D.T., représentée par Monsieur Azzam AHDAB, dûment mandaté

C.F.T.C., représentée par Monsieur Olivier LOUISE, Délégué syndical central

F.O., représentée par Monsieur Jean-Luc DECAUDIN, Délégué syndical central

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte inflationniste historique, l'indice des prix à la consommation (hors tabac) se situe à hauteur de 6,2% sur un an en juillet 2022, un niveau jamais atteint depuis 1985 en France. Cette hausse du coût de la vie porte particulièrement sur les matières premières et produits de consommation de base tels que l'énergie, plus spécialement le carburant et l'alimentation.

En conséquence, la Direction a été sollicitée depuis le mois de mars 2022 par les Organisations syndicales afin de prendre des mesures permettant le maintien du pouvoir d'achat de ses collaborateurs.

Dans un premier temps, la Direction a proposé de mettre en place des mesures rapides et significatives, sans attendre la conclusion d'un accord portant sur le pouvoir d'achat, soumise pour partie à légifération.

Ainsi, pour répondre à l'augmentation du prix des denrées alimentaires, la Direction a augmenté à partir du mois de juillet 2022 la valeur du titre-restaurant au plafond d'exonération de l'URSSAF, soit 5,69 euros (valeur faciale de 9,48 euros) mais a également revalorisé la participation de Bouygues Telecom aux restaurants d'entreprise de 0,25 centimes jusqu'au 31 décembre 2022.

En outre, afin de soutenir les collaborateurs pouvant être le plus affectés par le contexte inflationniste et tenir compte de l'augmentation du SMIC, la Direction a revalorisé, au 1^{er} juin 2022, la grille d'embauche des collaborateurs (conseillers de clientèle) de la Direction des Centres

Internes et a repositionné le salaire fixe des conseillers de clientèle de ses centres embauchés depuis le 1^{er} septembre 2021, par une augmentation de 2%.

Bouygues Telecom a souhaité poursuivre l'accompagnement de ses collaborateurs face au contexte inflationniste exceptionnel, en répondant favorablement aux demandes des Organisations syndicales concernant l'ouverture de négociations relatives aux mesures de maintien du pouvoir d'achat.

Une première réunion, organisée le 24 mai 2022, a donné lieu à la présentation du contexte, des objectifs et du calendrier de la négociation.

Les Organisations syndicales ont présenté leurs plateformes respectives lors des réunions du 12 et 19 juillet 2022.

La Direction de Bouygues Telecom a répondu aux demandes des Organisations syndicales et fait ses propositions lors des réunions de négociation des 12 et 19 juillet 2022, puis du 30 août et du 2 septembre 2022.

Ces réunions ont permis aux parties d'échanger sur leurs propositions respectives en vue de la conclusion du présent accord.

Des comptes rendus ont été rédigés pour chacune des réunions de négociation et mis à disposition des membres des Délégations syndicales sur la base de données économiques sociales et environnementales, le temps de la négociation.

Le présent accord a été proposé à la signature des Organisations syndicales à partir du mardi 6 septembre 2022 et jusqu'au lundi 12 septembre 2022.

Les mesures envisagées dans le présent accord concernent la mise en œuvre de mesures ponctuelles et permanentes, permettant de répondre aux problématiques de pouvoir d'achat des collaborateurs.

Celui-ci a notamment pour objet de définir les modalités de versement de la prime de partage de la valeur, conformément à la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoyant la possibilité de verser une telle prime.

Il est précisé que cette prime ne se substitue pas à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par accord d'entreprise, contrat de travail ou usages en vigueur dans la société.

Elle ne vient pas interférer avec les Négociations Annuelles Obligatoires ainsi qu'avec les mises en place ou renouvellements d'accords de participation ou d'intéressement.

Les Organisations syndicales ont émis une demande sur le dispositif exceptionnel de déblocage de l'épargne salariale. Compte tenu de la constitution des dispositifs d'épargne salariale du Groupe Bouygues et dans l'attente de précisions réglementaires, cette demande ne pourra pas être traitée dans le cadre de cette négociation.

W



I. MESURES DE MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT PONCTUELLES ET PERMANENTES

• Prime de partage de la valeur

1- Objet

En considération de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, Bouygues Telecom versera le 15 septembre 2022 une prime de partage de la valeur figurant sur le bulletin de salaire des collaborateurs bénéficiaires, selon les conditions et modalités décrites ci-dessous.

2- Bénéficiaires

Cette prime sera versée aux collaborateurs répondant aux critères d'attributions suivants :

- Être titulaire d'un contrat de travail en CDI, CDD ou contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, à temps complet ou partiel ;
- Être présent au 1^{er} octobre 2022.

3- Montant de la prime

Le montant de la prime est indiqué dans le tableau ci-dessous :

[Salaire mensuel de base brut + V100 théorique¹] de septembre 2022 (base temps plein)	Montant de la Prime de Partage de la Valeur sur la base de la durée légale du travail et d'une année de présence complète
Inférieur ou égal à 1.960 €	1 000 euros
Inférieur ou égal à 2.540 €	750 euros
Inférieur ou égal à 3.060 €	500 euros

Les collaborateurs bénéficiaires ayant été présents au sein de Bouygues Telecom du 1^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2022 et à temps plein au 1^{er} septembre 2022 percevront le montant de cette prime dans son intégralité.

Le montant de la prime sera proratisé en fonction de la durée de présence du collaborateur sur la période du 1^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2022. Sont concernés les collaborateurs embauchés en cours d'année ainsi que les collaborateurs absents sur toute ou partie de la période, hors absences assimilées à des périodes de présence effective et arrêts maladie inférieurs à 90 jours. Par ailleurs, pour les collaborateurs à temps partiel au 1^{er} septembre 2022, le montant de la prime sera modulé au prorata de la durée du travail contractuelle.

Il est rappelé que les périodes d'absence assimilées à des périodes de présence effective concernent les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé pour enfant malade, le congé de présence parentale, ainsi que les absences des parents d'enfants gravement malades bénéficiaires de don de jours de repos.

En tout état de cause, l'application d'un prorata en fonction de la présence effective et du temps de travail du collaborateur dans la Société ne saurait conduire au versement d'un complément de prime d'un montant inférieur à 50 euros, sauf en cas d'absence totale sur la période.

¹ Le V100 correspond au variable théorique des populations commerciales pour 100% de l'objectif atteint

Toutes les primes versées aux bénéficiaires, selon les conditions fixées à l'article 2 du présent accord, sont exonérées, conformément au V et VI de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, de toutes les cotisations sociales d'origine légale à la charge de l'employeur et du salarié.

Ces collaborateurs bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu, mais aussi de l'exonération sur la CSG et CRDS, pour les sommes versées au titre de cette prime de partage de la valeur.

- **Augmentation forfaitaire des salaires**

L'augmentation de l'inflation étant perçue collectivement mais différemment par l'ensemble des collaborateurs, les parties sont convenues d'une mesure pérenne de maintien du pouvoir d'achat, sous la forme d'une augmentation forfaitaire des salaires, selon certaines conditions.

1- Objet

Afin de maintenir le niveau de salaire des collaborateurs dans le contexte inflationniste, il est octroyé de façon exceptionnelle, une augmentation forfaitaire des salaires.

2- Bénéficiaires

L'augmentation du salaire mensuel de base brut s'applique aux collaborateurs selon les conditions cumulatives suivantes :

- être lié à l'entreprise par un contrat de travail à durée indéterminée jusqu'au niveau de qualification Chef de service adjoint,
- être présent dans les effectifs depuis le 30 juin 2022,
- et être présent dans l'effectif au 15 septembre 2022.

L'augmentation du prix du carburant étant un des facteurs principaux impactant les collaborateurs, la Direction a choisi d'exclure de la présente mesure d'augmentation forfaitaire les collaborateurs bénéficiaires d'une voiture de fonction ou du crédit mobilité (Chefs de service et plus).

3- Montant

Le montant de l'augmentation forfaitaire des salaires est de 60 € brut mensuel pour un équivalent temps plein.

4- Date d'application

L'augmentation octroyée s'effectuera dès le mois de septembre 2022 pour les collaborateurs ne percevant pas de prime de partage de la valeur.

Pour les collaborateurs bénéficiant de la prime de partage de la valeur, l'augmentation sera applicable à compter d'octobre 2022.

II. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

- **Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les Organisations syndicales de salariés habilitées, conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision sera notifiée à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette notification, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

- **Dénonciation**

L'accord pourra être dénoncé par chacune des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de trois mois formulés par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des signataires.

III. FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord est établi en 5 exemplaires pour remise à chaque délégation syndicale et pour les dépôts suivants :

- ✓ 1 exemplaire électronique destiné à la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités d'Ile de France,
- ✓ 1 exemplaire signé destiné au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris,
- ✓ 1 exemplaire publié sur la Base de Données Nationale des Accords Collectifs.

Ces dépôts seront effectués par l'entreprise.

Fait à Paris, le 12 septembre 2022.

Pour la Délégation C.F.D.T.

Azzam AHDAB



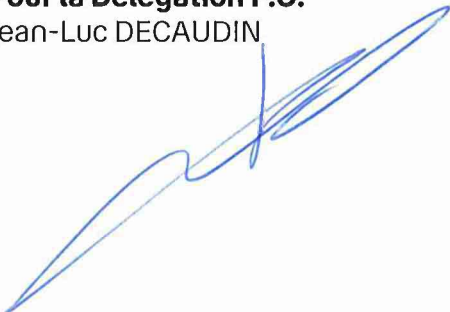
Pour la Délégation C.F.T.C.

Olivier LOUISE



Pour la Délégation F.O.

Jean-Luc DECAUDIN



Pour la Direction Générale

Jérôme FRERI

