

SPIE FACILITIES PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES MODALITES DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2025

Entre d'une part :

La **société SPIE Facilities** dont le siège social est situé 6 rue Fructidor, TSA 10027 93484 SAINT-OUEN-SUR-SEINE CEDEX, représentée par **Cyril POUET**, Directeur Général,

et d'autre part :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Le **syndicat CFDT** représenté par **M. ABAUT Philippe**, en qualité de délégué syndical central

Le **Syndicat CFE-CGC** représenté par **M. HOERNER Georges**, en qualité de délégué syndical central

Le **syndicat CGT** représenté par **M. RAQUEBI Amine**, en qualité de délégué syndical central

Préambule

Conformément à l'article L.2242-1 du Code du travail et à l'accord de méthodes en date du 29 octobre 2024, une négociation sur les salaires, l'emploi et les conditions de travail, s'est engagée entre les délégations des organisations syndicales et les représentants de la Direction de l'entreprise.

Ces réunions portaient sur les thèmes suivants : rémunérations effectives, la durée et l'organisation du temps de travail, la répartition de la valeur ajoutée, les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les questions relatives à l'emploi et conditions de travail, notamment en termes de qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels et à l'accompagnement de la mobilité.

Afin de permettre aux Représentants des Organisations Syndicales de préparer les échanges, la Direction de l'entreprise leur a transmis les documents de travail dans la forme et délais prévus dans l'accord de méthodes sur les modalités des négociations annuelles obligatoires.

Au cours de la réunion en date du 27 novembre 2024, les délégations des Organisations Syndicales ont fait part à la Direction de leurs propositions transmises dans le présent protocole (jointes en annexe).

La Direction a fait part de ses propositions lors de la réunion du 12 décembre 2024. Après échanges de points de vue, les Organisations Syndicales ont fait état de leur désaccord.

La Direction de l'entreprise décide en conséquence, de mettre en œuvre de manière unilatérale, les mesures débattues à l'occasion des réunions de négociations annuelles obligatoires collectives, lesquelles sont consignées en leur dernier état.

Elles consistent en :

Article 1. Augmentation des salaires

1,8 % d'augmentations individuelles pour l'année 2025 répartis de la manière suivante :

- 1,4% sur la base d'augmentation individuelle au 1^{er} janvier 2024 (incluant les passages CADRE, promotions, trajectoires),
- 0,4% au 1^{er} juillet 2025 réservés à des promotions

accompagnement des salariés en cours de promotion ou de changement d'emploi (Trajectoires – passages cadres – promotions),

actions plus ciblées auprès des salariés avec plus de 5 ans d'ancienneté

- *L'égalité H/F (suivi de de l'index et critères associés),*
- *Prise en compte des minimas conventionnels courant 2025,*
- *Un collaborateur ne peut rester sans augmentation pendant plus de 2 ans sans entretien formalisé spécifique avec le manager décisionnaire,*
- *Investissement des aides liées à l'embauche des alternants, pour orienter vers des besoins en formation technique et de développement des collaborateurs*

Article 2. Primes et avantages

- Pas de salaire sous 1950 € mensuels sur l'exercice 2025
- Augmentation des déplacements selon les grilles FRTP liées au petit déplacement qui sont en cours de négociation.
- Passage de l'IGD à 105 € en province et 115 € en Ile-de-France
- Augmentation de la valeur de l'UV d'astreinte à 23,5€ brut.
- Augmentation de la valeur du titre restaurant à 10,50 € avec une participation de 60% de l'employeur soit 6,30€.

Les montants liés aux éléments variables seront appliqués à compter des éléments variables de janvier applicables sur la paie de février 2025.

- Augmentation de notre politique CESU pour 2025 : 250 euros (71,2 % entreprise / 28,8 % Salarié) + 50 Euros pour un salarié qui a une RQTH (financés à 100 % par l'employeur),
- Maintien et poursuite de la prime Tuteur et de la prime de cooptation

Article 3. Accompagnement mobilité

Indemnité carburant exceptionnelle

Pour l'ensemble de SPIE Facilities, cette indemnité de carburant est destinée à accompagner la hausse des frais de carburant que les salariés engagent pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail sur l'exercice 2025, contraints d'utiliser leur véhicule personnel car ne pouvant utiliser les transports en commun et remplissant les critères suivants :

- ne disposant pas de véhicule SPIE (service ou fonction),
- ne disposant pas de versement d'IPD (Trajet),

- ne disposant pas de remboursement de titre de transport en commun,

Le montant fixé est de 270 € net pour un véhicule thermique ou hybride.

Il sera payé en deux fois, un premier versement en avril 2025 et le second versement en octobre 2025.

La somme sera versée sous réserve de l'attestation sur l'honneur et les pièces justificative, une communication spécifique sera faite.

Indemnité vélo et/ou voiture personnelle 100% électrique

Afin de favoriser les modes de transports écologiques, SPIE Facilities souhaite octroyer aux salariés qui utilisent le vélo et/ou une voiture 100 % électrique personnelle pour parcourir tout ou partie de la distance domicile-travail. Cette indemnité de mobilité écologique sera de 300 € net (*une seule indemnité de 300 € net sera versée pour l'utilisation du vélo ET d'une voiture personnelle 100% électrique*).

L'indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité carburant exceptionnelle.

Pour l'utilisation du vélo, un engagement écrit du collaborateur de conduire en toute sécurité et notamment de porter des EPI (gilet, casque...) sera exigé ainsi qu'une attestation sur l'honneur indiquant qu'il utilise son vélo, pour venir sur son lieu habituel de travail, au moins 2 jours par semaine.

Cette indemnité annuelle est cumulable à la participation aux frais de transport en commun.

Une communication spécifique sera faite.

Article 4. Politique d'apprentissage

- Développer l'apprentissage +6% d'alternance en 2025
- Poursuite de l'accompagnement tutorat
- Investissement des aides liées à l'embauche des alternants, pour orienter vers des besoins en formation technique et de développement des collaborateurs

Article 5. QVCT - RPS

La signature de l'accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail et à la prévention des risques psychosociaux entré en vigueur le 1^{er} septembre 2024 a permis de pérenniser un ensemble de mesures mis en place dans le cadre des NAO 2024.

Une communication renforcée de l'accord est toujours en cours de déploiement afin de diffuser le plus largement l'ensemble des nouvelles mesures.

Article 6. Autres thématiques liées aux accords d'entreprise

- Ouverture d'une négociation sur l'escalade manager
- Ouverture d'une négociation sur la transmission du savoir par les seniors
- Ouverture d'une négociation sur les temps de travail atypique

Article 7. Dispositions générales

7.1 Durée et prise d'effet

Le présent engagement unilatéral étant conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, prend effet à compter du **1er janvier 2025**.

7.2 Publicité /Dépôt

Le présent engagement unilatéral est présenté à la signature des Délégués Syndicaux pendant une durée de 8 jours.

Fait à SAINT-OUEN, le 18 décembre 2024

En 4 exemplaires.

Pour la Société SPIE Facilites,
Monsieur Cyril POUET, Directeur Général,

Pour le syndicat CFDT, M. ABAUT	Pour le syndicat CFE CGC, M. HOERNER	Pour le syndicat CGT, M. RAQUEBI
------------------------------------	---	-------------------------------------