

AXIONE
Négociations Annuelles Obligatoires 2025

*Rémunération, Politique Sociale, Temps de travail,
Partage de la valeur ajoutée*

A l'issue des réunions de négociations des 5 novembre, 18 novembre, 4 et 6 décembre 2024 avec la Direction, représentée par Monsieur Benjamin OZENNE, Directeur des Relations Humaines.

Les organisations syndicales :

- F3C **CFDT** branche des télécommunications située au 47, Avenue Simon Bolivar, 75019 Paris représentée par Maeva BUREL dûment mandatée ;
- Union **CFTC** des métiers du Groupe Bouygues, ayant son siège à Challenger, 1 avenue Eugène Freyssinet – 78061 Saint Quentin en Yvelines Cedex, représentée par Monsieur Géraud VASSON, dûment mandaté ;
- Syndicat National **FO** du Groupe Bouygues, ayant son siège à Challenger, 1 avenue Eugène Freyssinet – 78061 Saint Quentin en Yvelines Cedex, représenté par Pedro NUNEZ, dûment mandaté.

Ont fait part de leurs revendications pour l'année 2025.

Il est convenu ce qui suit en matière de politique salariale, de politique sociale, d'aménagement du temps de travail et de partage de la valeur ajoutée.

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, la présente négociation porte sur la rémunération, y compris les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

La Direction tient à rappeler le contexte général dans lequel se sont déroulées les négociations.

En 2024, les aléas susceptibles d'affecter la situation économique restent nombreux et continuent d'affecter nos activités. Les tensions géopolitiques (Israël-Palestine, Ukraine...) peuvent notamment entraîner de nouveaux chocs sur les cours internationaux de l'énergie ou des matières premières, dans un contexte de taux d'intérêt élevés. A fin octobre 2024, l'inflation est de 1,2 sur 12 mois glissants.

Même si Axione reste positionnée sur un marché des Télécoms dynamique et stratégique, la Société se doit de se transformer pour plusieurs raisons : Fin des grands projets de déploiements FTTH, fin du New Deal dans le mobile, ralentissement du passage à la 5G publique, enjeux RSE. En parallèle des besoins nouveaux et de nouveaux donneurs d'ordre émergent sur le marché et nécessitent qu'Axione s'adapte à ces nouvelles demandes pour confirmer notre projet d'entreprise Axione⁵.

Sur 2025, les différents indicateurs économiques (activités, prise de commande, trésorerie, ROC) sont en ligne avec nos prévisions, toutefois l'accroissement de notre prise de commande « business local » et « Newbizz » ne suffisent pas à compenser la baisse de l'activité sur les projets FTTH et le ralentissement du marché TELCO, notamment avec Bouygues Telecom.

Au regard de ce contexte, la prudence est de rigueur. Il est en effet impératif pour la Société de maintenir sa compétitivité sur un marché concurrentiel afin de pouvoir investir sur les nouveaux marchés identifiés et de maintenir sa position sur les marchés historiques. En conséquence, Axione doit adopter une politique salariale adaptée à cet environnement en maîtrisant la hausse du pouvoir d'achat sur les salaires et en privilégiant le partage de la valeur.

A ce titre, les mécanismes de partage de la valeur incluant les dispositifs de primes commissionnement, incentive, participation et intéressement et abondement sur les PEE et PERCOL représentent environ deux mois de la masse salariale hors charges sociales de l'entreprise. La participation et l'intéressement représentent plus de 40% de ce montant.

NP
NB
SV

I. REMUNERATION

Monsieur Benjamin OZENNE, Directeur des Relations Humaines après avoir entendu les souhaits des organisations syndicales et rappelé les éléments de contexte cités en préambule, indiquent que les dispositions suivantes seront mises en place en matière salariale.

La Direction rappelle que la politique rémunération de l'entreprise résulte d'un nécessaire compromis entre l'enjeu de compétitivité et l'indispensable implication des collaborateurs et collaboratrices (dénommés « collaborateurs » dans le présent accord) qui participent activement à sa réussite.

1) Salaires

En préambule, il est précisé le contexte dans lequel cette 4ème réunion de Négociation Annuelle Obligatoire intervient et rappelé que sur les 12 derniers mois, **les mesures salariales des conférences rémunération 2024 distribuées successivement constituent, en population courante, 2.9% de la masse salariale**, soit un niveau supérieur au taux annuel d'inflation, avec une attention particulière notamment sur les niveaux de salaires les moins élevés.

En complément, la Direction a acté de nouvelles mesures salariales complémentaires à celles de mars 2024 : **la distribution de 0,2% de la masse salariale en septembre 2024.**

En outre, la Direction réaffirme le principe de politique salariale individualisée et au mérite.

Le budget alloué à l'augmentation des salaires en mars 2025 sera de 2,1% de la masse salariale de la « population courante ».

La « population courante » représente l'ensemble des collaborateurs présents à la date d'augmentation des salaires.

Les collaborateurs augmentés bénéficieront d'une augmentation mensuelle minimum de 1.2% de leur salaire fixe.

Les Parties conviennent de se réunir avant la fin du 2ème trimestre 2024 dans le cas où l'inflation serait supérieure à 2.6% à fin mai 2025 sur les 12 derniers mois glissants, afin d'échanger sur la situation générale à cette date (résultat de la conférence de mars, inflation et perspectives économiques de l'entreprise).

La Direction rappelle son attachement au principe **d'égalité professionnelle femmes/hommes** et s'engage à veiller à la correction des éventuelles inégalités salariales.

Il sera à nouveau rappelé aux responsables hiérarchiques que chaque collaborateur doit être informé du **retour de sa conférence rémunération** qui doit lui être expliquée avant la diffusion des bulletins de paie de mars 2025.

Les membres du Comité de Direction, chacun pour son périmètre, veilleront au suivi de cette communication par les responsables hiérarchiques.

2) Primes

Pour les Chefs de groupe et plus, des primes pourront être versées au mois de mars 2025 en application du dispositif d'incentive qui s'appuie sur la performance économique de l'entreprise (ROC et Free-cash Flow) ainsi que sur la performance individuelle selon la grille réévaluée lors des NAO 2024 pour l'exercice 2024 pour un versement en mars 2025.

La Direction rappelle que des primes de performance (PPF) peuvent être également attribuées tout au long de l'année à l'ensemble des collaborateurs de niveau ETAM, Cadre, Cadre principal. Celles-ci sont établies ponctuellement en fonction d'un sur-engagement du collaborateur, en cas de productivité significativement élevée sur des indicateurs objectifs ou de réalisation contribuant de façon significative à la création de valeur pour l'entreprise.

ND
NP
gc

Des primes exceptionnelles (dont peuvent bénéficier tous les collaborateurs) peuvent également être attribuées en fonction de réalisations ayant nécessité un investissement intensif et/ou prolongé contribuant de façon significative à la création de valeur pour l'entreprise (gain de marché, négociation, avenant, fin de déploiement, etc.).

Fait à Malakoff, le 6 décembre 2024.

Pour AXIONE



Monsieur Benjamin OZENNE

Pour les organisations syndicales

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail F3C CFDT

Madame Maeva BUREL La section CFDT comprend la décision de la direction sur l'augmentation annuelle et le caractère prudent de l'encadrement décidé en faveur de l'emploi et de la compétitivité de l'entreprise. Cependant, la section CFDT ne signera pas cette note car nous considérons qu'elle n'est pas assez forte, nous aurions préféré une augmentation plus proche de la médiane.

Pour l'Union CFTC des Métiers du Groupe Bouygues

Monsieur Géraud VASSON

Pour l'organisation syndicale Force Ouvrière Groupe Bouygues

Monsieur Pedro NUNEZ

En complément, la Direction s'engage à accélérer le déploiement d'installation de bornes de recharges électriques sur les établissements de l'entreprise qui le permettent.

✓ **Crédit mobilité**

De plus, les collaborateurs éligibles à l'octroi d'un véhicule de fonction peuvent choisir d'opter pour le crédit mobilité :

- > crédit mobilité partiel en complément d'un véhicule 100% électrique ;
- > crédit mobilité total pour les collaborateurs qui renoncent totalement à leur véhicule de fonction ;
- > crédit mobilité d'attente pendant le délai de livraison du véhicule de fonction ou de service (en l'absence de véhicule de remplacement).

✓ **Prise en charge de l'abonnement de transports publics**

Les mesures de prise en charge des frais de transport conformément à l'accord « Déplacements et repas » signé le 22.04.21 restent inchangées.

Il est rappelé que ce remboursement est applicable aux collaborateurs non éligibles à l'attribution d'un véhicule de fonction ou d'un véhicule de service. La demande de remboursement doit être faite dans les deux mois suivants l'achat de l'abonnement mensuel concerné.

✓ **Indemnisation vélo (Forfait Mobilités Durables)**

Le montant du forfait mobilité durable est fixé à 45 centimes d'euros par kilomètre parcouru dans une limite de 380 euros.

Pour les collaborateurs ne bénéficiant d'aucune prise en charge de leur abonnement transport, le forfait annuel est fixé à 500 euros à compter de 2025 sauf reconduction de la mesure exceptionnelle du législateur portant actuellement le forfait à 700 euros (ou tout autre seuil supérieur à 500 euros exclu de l'assiette des contributions et des cotisations sociales).

Le traitement fiscal et social de cette indemnité sera appliqué conformément à la législation en vigueur.

✓ **Revalorisation Prime Verte**

Afin d'accompagner celles et ceux qui ont fait ou qui feront le choix du véhicule électrique, Axione met en place un dispositif d'accompagnement financier à la recharge électrique au domicile, pour leur véhicule d'entreprise exclusivement et sur présentation d'une attestation sur l'honneur de la recharge du véhicule au domicile du collaborateur.

Montant de la prime mensuelle :

- Véhicule 100% électrique : 55 euros ;
- Véhicule hybride rechargeable : 25 euros.

Cette prime est reconduite pour l'ensemble de l'année 2025.

Au titre de l'année 2025 et en substitution de la mesure prévue lors de la NAO 2024, Axione prendra en charge des frais d'installation et d'achat uniquement et ce, :

- jusqu'à 250 euros jusqu'à 3,2 kWh pour l'installation d'une prise de type green-up pour les véhicules d'entreprise hybrides ;
- 100% desdits frais résultant d'une borne électrique installée par le prestataire Zeborne au domicile des collaborateurs disposant d'un véhicule de fonction 100% électrique. Cette prise en charge serait susceptible de constituer un avantage en nature dans les limites et conditions fixées par l'URSSAF.

NP
JP
JP

II. POLITIQUE SOCIALE

Monsieur Benjamin OZENNE, après avoir entendu les souhaits des organisations syndicales et rappelé les éléments de contexte cités en préambule, indiquent que les dispositions suivantes seront mises en place en matière sociale :

a) Déplacements

✓ Revalorisation Indemnité Grand Déplacement

La Direction rappelle les points clés de la politique de grands déplacements avec un accent important mis sur la sécurité des collaborateurs en grands déplacements.

Pour rappel, sont considérés comme grands déplacements, les déplacements qui empêchent le collaborateur de rejoindre sa résidence habituelle tous les jours.

Avec deux conditions cumulatives :

- > Au moins 50 km (aller) entre le lieu de travail et le lieu de résidence du collaborateur,
- > Temps de trajet (aller) en transports en commun supérieur à 1h30.

Accompagnement financier :

- > Le forfait d'indemnisation est porté à 100 euros par jour. L'indemnité versée pour le jour de retour est de 25 euros.
- > En cas de grands déplacements en zone touristique, centre-ville, station balnéaire ou zone frontalière, par exemple, si les forfaits d'indemnisation sont inférieurs aux dépenses réelles, des dispositions exceptionnelles peuvent être prises pour couvrir ces dépenses,
- > La feuille de route devra être remise au collaborateur 7 jours calendaires avant son départ. Si ce délai de prévenance ne peut être respecté, une majoration de 18 euros sera appliquée durant la première semaine de la mission.
- > La prime d'effort est versée lorsque les collaborateurs en grands déplacements effectuent au moins deux mois de grands déplacements (continus ou non) au cours des 12 derniers mois. Celle-ci est de 110€ brut.

b) Revalorisation Indemnité grand déplacement longue durée (ex-Indemnité double Logement)

L'indemnité Grand Déplacement Longue Durée est revalorisée à hauteur de 80 euros brute par jour travaillé.

Il est rappelé que cette indemnité concerne les collaborateurs affectés, à l'initiative de l'employeur, sur un seul et même chantier pour une longue durée (minimum 6 mois) et n'ayant pas opté pour une mobilité géographique.

L'indemnité sera versée sous réserve de fournir un justificatif de double résidence.

Elle n'est versée que sur la base des jours ouvrés, soit du lundi au vendredi inclus.

Si le collaborateur doit garder son logement pendant ses congés, la prise en charge du maintien de ce logement est plafonnée à 3 semaines, pour un montant de 210€ brute maximum par semaine et sur justificatifs.

c) Mobilités Durables

✓ Verdissement de la flotte

Depuis 2020, Axione accélère le verdissement de sa flotte automobile afin de réduire les émissions liées aux déplacements de ses collaborateurs avec pour objectif d'atteindre plus de 90% de véhicules verts dans les commandes en 2030.

Le remboursement de ces coûts interviendra sur présentation d'une facture établie par une entreprise dûment agréée dans l'installation de ces prises ou de ces bornes électriques.

d) Repas

- ✓ **Revalorisation** Ticket restaurant

Dans le cadre de la NAO 2024, les Parties ont convenu que la valeur faciale du ticket restaurant est de 12 euros ce qui a entraîné un avantage en nature applicable à la partie de la part patronale non-exonérée de cotisations / charges sociales. En effet, la part patronale exonérée des cotisations / charges sociales est à ce jour de 7,18 euros et Axione prend en charge 7,20 euros ; ce qui entraîne donc un avantage en nature.

En 2025, la valeur faciale du titre restaurant sera augmentée à hauteur de la part patronale 2025 exonérée de charges/cotisations sociales sans toutefois excéder 13 euros.

A titre d'exemple, si cette part patronale passe à 7,50 euros, la valeur faciale du titre restaurant passerait à 12,50 euros.

- ✓ **Revalorisation** Prime panier

Le montant brut de la prime panier sera augmenté d'autant que le montant du titre restaurant pour les collaborateurs éligibles à date.

- ✓ Restaurants d'entreprise

Pour les sites bénéficiant d'un Restaurant Inter Entreprise, une commission RIE sera mise en place sous réserve de sa faisabilité afin notamment d'assurer un suivi de la qualité de la restauration et des tarifs.

e) Cotisation « Frais de santé » des collaborateurs à temps partiel et en Forfait Jour Réduit

La part salariale de la cotisation « Frais de santé » des collaborateurs correspond à 1 % du salaire brut mensuel du collaborateur dans la limite du montant total de la cotisation (57 euros en 2024).

La part salariale de la cotisation des collaborateurs à temps partiel ou en Forfait Jour Réduit sera calculée sur la base du salaire brut mensuel effectivement perçu par le collaborateur dans la limite du montant total de la cotisation.

f) Politique alternance

Dans le cadre de sa politique volontariste de développement de l'alternance, la Direction souhaite rappeler l'existence de la prime de tutorat qui vise à valoriser l'investissement de l'ensemble des tuteurs.

En effet, le développement du tutorat, tout en favorisant la transmission des savoirs entre les générations, constitue un levier d'échanges réciproques et de partages d'expériences et des valeurs de l'Entreprise et permet d'organiser au mieux le transfert de savoir-faire et des compétences au sein d'Axione.

Dans ce cadre, il est également rappelé qu'il est préférable que le tuteur, désigné à l'issue d'un entretien avec la Direction concernée sur les capacités à être formateur et sur sa motivation, soit un collaborateur expérimenté de l'Entreprise et cumule au maximum deux missions transverses.

Les entretiens de 2ème partie de carrière permettent également aux intéressés d'échanger sur les missions de tutorat.

NB
NS
J
gv

La prime de tutorat versée aux Cadres / ETAM ayant un rôle de tuteur est maintenue comme suit :

- Une prime de 300 euros brut sera versée à la fin de la première année d'alternance du jeune tuteuré ;
- Une prime de 400 euros brut sera versée à la fin de la deuxième année d'alternance du jeune tuteuré.

Ces primes ne sont pas versées en cas de départ anticipé du jeune tuteuré ou s'il s'avère que le collaborateur ne remplit pas de façon satisfaisante son rôle de tuteur.

g) Revalorisation Berceaux

L'Entreprise se décide de porter le nombre de berceaux de 25 à 27.

h) Revalorisation Budget Activités sociales et Culturelles

Pour répondre favorablement à la demande des partenaires sociaux, la Direction s'engage à revaloriser le budget lié aux activités sociales et cultures du CSE à hauteur de 420 euros/an/collaborateur. Les modalités de versement seront discutées par les Parties dans le cadre d'un avenant à l'accord de fonctionnement du CSE qui sera négocié en 2025.

i) Handicap

Les Parties rappellent qu'en 2025, en application de l'accord Handicap en vigueur, afin de poursuivre l'objectif d'inclusion des personnes en situation de handicap, le montant de ce chèque CESU est de 450€ par an (financement à hauteur de 70% par l'entreprise et 30% par le collaborateur).

j) Qualité de vie au travail

- ✓ Recours à un ergonomiste

Pour chaque site hébergeant plus de 25 collaborateurs, la Direction s'engage à renouveler sur chacun de ces sites l'expertise d'un ergonomiste à minima une fois par an afin d'établir d'éventuelles préconisations liées à l'aménagement des postes de travail. L'entreprise s'engage à respecter les préconisations qui pourraient être établies.

- ✓ Sensibilisation des managers aux risques psycho sociaux

Après avoir sensibilisé les différents codirs et les managers ainsi que les élus, la formation conçue par Axione Academy sera déployée à grande échelle au cours de l'année 2025 auprès du management intermédiaire et des élus qui n'auraient pas été formés en 2024 afin de les sensibiliser aux risques psycho sociaux.

- ✓ Droit à la déconnexion

La Direction rappelle le droit à la déconnexion des collaborateurs en dehors des plages horaires de travail et sur la nécessité, dans la mesure du possible d'éviter, l'organisation de réunions après 18h.

j) Axione Academy

Axione Diploma a pour ambition de proposer une offre de conseil à destination de nos collaborateurs sur les dispositifs légaux (CPF, VAE, bilan de compétences, PTP). Il n'y aura aucun abondement ou aide financière à date.

Le service formation mettra à disposition des documents pratiques, méthodologiques et les chargés de formation ont été formés pour répondre aux questions des collaborateurs et les orienter vers des dispositifs ou interlocuteurs externes comme le Conseiller en Evolution Professionnelle. Cela reste une démarche individuelle du collaborateur.

k) Mobilité

A titre expérimental pour l'année 2025, afin d'accompagner les collaborateurs qui exprimeront un souhait de mobilité orientée dans un projet professionnel s'inscrivant dans les nouveaux métiers d'Axione, la Direction :

- prendra en charge le financement de 50 bilans de compétences qui seraient organisés par un prestataire externe choisi par Axione ; et
- leur réservera 50 places de formations (IOT, VP, RMS, etc.).

Les règles seront précisées par le Service Formation et communiquées aux collaborateurs.

I) Calendrier indicatif annuel des négociations en 2025

La Direction a présenté le calendrier annuel des négociations aux Organisations Syndicales comme suit :

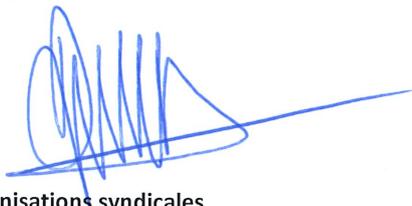
- janvier :
 - o Egalité Professionnelle Femmes / Hommes ;
 - o Gestion des Emplois et des Parcours Professionnelle (poursuite des négociations).
- février :
 - o Avenant à l'accord de fonctionnement du CSE.
- mars :
 - o Temps de trajet ;
 - o Astreintes.
- mai :
 - o Intéressement.
- juin :
 - o Grands Déplacements.
- septembre :
 - o Handicap.

Fait à Malakoff, le 6 décembre 2024

NB
ND
g

Pour AXIONE

Monsieur Benjamin OZENNE



Pour les organisations syndicales

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail F3C CFDT

Madame Maeva BUREL



Pour l'Union CFTC des Métiers du Groupe Bouygues

Monsieur Géraud VASSON



Pour l'organisation syndicale Force Ouvrière Groupe Bouygues

Monsieur Pedro NUNEZ



III. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La Direction donne son accord sur les points suivants :

1) Journée de solidarité collectif et congés payés

Le **lundi de Pentecôte** constitue la journée de solidarité. Cette journée ne sera pas travaillée car définie comme un jour **chômé**.

A compter du 1^{er} janvier 2025, les Parties rappellent que les collaborateurs bénéficieront des congés payés calculés en jours ouvrés et non en jours ouvrables (comme acté lors du CSE d'octobre 2024).

Sous réserve d'une législation spécifique, il est rappelé que les collaborateurs qui se sont trouvés dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels acquis en raison d'une longue absence (congé maternité, etc.), bénéficient d'un compteur particulier dit « CP reliquat » à date (et plus du report automatique sur la section C de leur CET (non-monétisable).

2) Forfaits Astreinte

Pour les collaborateurs d'AXR et de la Direction Déploiement (cf. accord astreinte « D2M »), la prime astreinte est réajustée comme suit : Niveau 1 à 205 euros.

Les autres forfaits demeurent inchangés. La Direction s'engage à ouvrir une négociation sur les accords d'astreinte en mars 2025 portant notamment sur les niveaux d'astreinte, la revalorisation.

Fait à Malakoff, le 6 décembre 2024

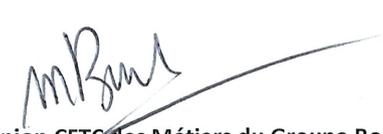
Pour AXIONE



Monsieur Benjamin OZENNE

Pour les organisations syndicales

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail F3C CFDT
Madame Maeva BUREL


Pour l'Union CFTC des Métiers du Groupe Bouygues
Monsieur Géraud VASSON


Pour l'organisation syndicale Force Ouvrière Groupe Bouygues
Monsieur Pedro NUNEZ

IV. PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Les Parties tiennent à rappeler l'existence de dispositif permettant d'associer les collaborateurs à la performance économique de la société soit directement soit par le biais de l'actionnariat salarié.

1) Accord d'intéressement

Un accord d'intéressement a été signé par Axione le 24 juin 2024 pour l'année 2024.

Une nouvelle négociation sera engagée au cours du premier semestre 2025 en vue de conclure un nouvel accord d'intéressement.

En 2024, en application de l'ancien accord d'intéressement pour l'année 2023, les collaborateurs du périmètre de l'accord ont perçu une prime d'intéressement dont le montant moyen s'élève à **610 euros**.

2) Accord de participation

Un accord de participation a été signé par Axione le 30 juin 2023 pour une durée de 3 ans.

Le montant moyen versé en 2024 au titre de cet accord aux collaborateurs du périmètre de l'accord s'élève à **2.675 euros**.

3) Plan d'Epargne Retraite du Groupe Bouygues (PER)

Un accord collectif de groupe portant création du plan d'épargne retraite d'entreprise du Groupe Bouygues (PER) a été signé le 29 septembre 2020.

Cet accord porte sur deux dispositifs dans le groupe à date :

a) Le PERCOL (Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif, ex-PERCO).

L'abondement maximum de l'entreprise sur le PERCOL est de 1.590 € pour un versement annuel de 3.900 €.

Ce dispositif PERCOL est encadré par un traitement social et fiscal intéressant, l'abondement de l'entreprise n'étant pas soumis aux charges sociales hors CSG/CRDS, ni à l'impôt sur le revenu.

Les plus-values réalisées dans le cadre du PERCOL ne sont, par ailleurs, pas soumises à l'impôt sur les plus-values, mais uniquement aux prélèvements sociaux.

Pour rappel, la loi dite « Macron » du 6 août 2015 a mis en place l'exonération totale de cotisations fiscales et partielle de cotisations sociales des jours de CET transférés sur le PERCOL, dans la limite de 10 jours par an. Ces sommes ne sont pas comprises dans la limite des 25% de la rémunération annuelle brute qui peut être versée sur un plan d'épargne salariale.

Si ce produit d'épargne retraite bénéficie d'un régime social et fiscal de faveur afin de constituer un complément efficace de revenus, il reste peu connu et peu utilisé. **Ainsi, avec pour objectif d'encourager le transfert de jours de CET vers le PERCOL, il est rappelé que les avoirs provenant du CET et transférés vers le PERCOL dans la limite de 10 jours par an sont abondés de 20%**. Cet abondement vient en complément de celui précité prévu par l'accord du groupe Bouygues et est également exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (hors CSG - CRDS).

b) Le PEROB (Plan d'Epargne Retraite Obligatoire, dispositif anciennement dit « article 83 »).

Les collaborateurs dont la rémunération annuelle est supérieure ou égale à 3 PASS sont éligibles au PEROB. La cotisation obligatoire de 8% est prise en charge à 70 % par l'employeur.

Enfin, il est rappelé que les collaborateurs peuvent choisir de transférer sur le PERCOL ou le PEROB le cas échéant, les sommes issues de leur Compte Epargne Temps (CET), de la participation ou de l'intéressement.

4) Plan d'Epargne Entreprise (PEE)

Les collaborateurs bénéficient du Plan d'Epargne Entreprise du Groupe Bouygues.

L'abondement maximum de l'entreprise est de **4.080 euros** pour un versement annuel de **5.400 euros**.

Fait à Malakoff, le 6 décembre 2024

Pour AXIONE

Monsieur Benjamin OZENNE

Pour les organisations syndicales

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail F3C CFDT
Madame Maeva BUREL

Pour l'Union CFTC des Métiers du Groupe Bouygues
Monsieur Géraud VASSON

Pour l'organisation syndicale Force Ouvrière Groupe Bouygues
Monsieur Pedro NUNEZ

V. PUBLICITE ET DEPÔT

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des parties.

Le présent accord sera également, conformément aux dispositions légales,

- Déposé auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et publié sur la base de données nationale via la plateforme de télé procédure du ministère du travail,
- Déposé auprès du secrétariat Greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Fait à Malakoff, le 6 décembre 2024

Pour AXIONE

Monsieur Benjamin OZENNE

Pour les organisations syndicales

Pour la Confédération Française Démocratique du Travail F3C CFDT
Madame Maeva BUREL

Pour l'Union CFTC des Métiers du Groupe Bouygues
Monsieur Géraud VASSON

Pour l'organisation syndicale Force Ouvrière Groupe Bouygues
Monsieur Pedro NUNEZ

REVENDEICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour la CFDT

Préambule

En 2024, malgré une diminution des prises de commandes, l'activité d'Axione est restée bonne grâce à l'implication et à la résilience de tous.

Nous n'oublions pas le contexte économique dans lequel se trouve le pays. L'inflation, supposée passagère, est toujours présente (6% en 2022, 5% en 2023 et 2% en 2024). De fait, les augmentations allouées depuis 2022 n'ont pas permis de compenser cette évolution qui continue de grever le budget des collaborateurs.

La CFDT Axione a conscience que l'année 2025 sera une année de changements. Axione est en phase de transition et cette transition sera déterminante pour l'avenir de l'entreprise.

De nouveaux métiers et de nouvelles compétences vont émerger et la CFDT sera vigilante, comme les années précédentes, au bien-être des collaborateurs, au respect de leurs droits ainsi qu'aux engagements pris par le service des relations humaines afin d'assurer la sauvegarde des emplois et les mobilités vers les autres entités du groupe.

Ainsi, ces NAO sont l'occasion d'envoyer un message fort à l'ensemble de l'entreprise. Plus que les traditionnels vœux de fin et de début d'année, elles détermineront la tendance 2025 et définiront la confiance que nous pouvons toutes et tous avoir quant à l'avenir d'Axione et de son nouveau projet.

Politique salariale

Salaires

En 2024, la conférence de rémunération atteint finalement 3,13% (Courant) de la masse salariale globale. Depuis 2022, nous constatons une forte inflation en France et un impact direct pour tous sur les produits alimentaires et l'énergie.

Pour l'alimentaire, l'augmentation de l'indice des prix est supérieure à 20 points. Pour constater une évolution similaire sur une période antérieure il faut prendre la période 2012-2022.

Pour l'énergie, près de 25 points d'augmentation entre 2022 et 2023 soit autant que sur la période 2017-2022.

Dans ce contexte inflationniste fort depuis deux ans, la CFDT constate un décrochage des revues de rémunération de l'ordre de 2% par rapport à l'inflation. Ce qui entraîne un recul du pouvoir d'achat des collaborateurs augmentés et un effondrement de ce dernier pour les non augmentés.

Aussi, pour garantir le pouvoir d'achat des collaborateurs et pour continuer à valoriser les efforts fournis par chacun, la CFDT Axione demande une augmentation de 4,5% de la masse salariale globale, répartis de la manière suivante :

- 2% pour l'ensemble des collaborateurs afin de lutter contre l'inflation
- 2,5% pour valoriser le travail des collaborateurs en fonction de leurs EAE.

Nous souhaiterions qu'une attention particulière soit portée :

- Aux collaborateurs non augmentés et/ou non primés
- Aux collaborateurs expérimentés rattrapés par le salaire des nouveaux arrivants, afin d'éviter la fuite des collaborateurs qualifiés.

	2023	2024
% Collaborateurs non augmentés	17,8	25
% Collaborateurs non primés	51,8	61,9

Primes

La CFDT Axione souhaite que l'ensemble des salariés puissent recevoir une prime, quelle que soit leur fonction ou leur niveau hiérarchique (plus seulement les chefs de groupe ou de service).

En 2024, nous notons un recul sur le nombre de collaborateurs primés. À l'approche des fins de projet, la CFDT souhaite qu'aucun collaborateur ne soit oublié lors de l'attribution des

¶ primes de fin de projet (lorsqu'il y en a). Ainsi, la CFDT Axione demande que ces primes soient réparties équitablement entre les collaborateurs ayant participé au succès des projets.

La section insiste également sur la nécessité d'étudier la mise en place de primes systématiques pour les salariés mobilisés en urgence sur les projets en difficulté.

Comme cela a été amorcé en 2023, nous souhaitons que le processus d'attribution soit simplifié et qu'il permette de valoriser les efforts individuels plus facilement. Nous avons encore trop de remontées de manager se retrouvant bloqués dans le processus d'attribution des primes par leurs N+1/+2.

Egalité Homme/Femme

Comme c'est le cas depuis quelques années, la CFDT tient à souligner le maintien de la politique d'entreprise en matière salariale entre les femmes et les hommes.

Lors du recrutement, AXIONE doit poursuivre son engagement à garantir un niveau de classification et de salaire identique entre les femmes et les hommes qui postuleront un poste équivalent. Le niveau de rémunération doit être le reflet de la formation et/ou de l'expérience acquise au niveau du poste et au type de responsabilités confiées. Il ne doit en aucun cas tenir compte du sexe de la personne recrutée.

Travailleurs seniors

La CFDT demande la mise en place d'un accord "Pré-retraite" pour les collaborateurs à 3 ans de l'échéance de leur retraite. L'objectif est de leur accorder du temps libre de manière graduelle au cours de ces trois dernières années, tout en maintenant une rémunération à 100%, sans modification de la mutuelle, et avec une comptabilisation des trimestres inchangée :

- Trois ans avant la retraite : passage à 80% du temps de travail pour permettre au collaborateur de passer 20% de son temps auprès d'associations en lien avec l'un des 5 piliers d'Axione 5
- Deux ans avant la retraite : passage à 60% du temps de travail pour permettre au collaborateur de passer 40% de son temps auprès d'une d'associations en lien avec l'un des 5 piliers d'Axione 5
- 1 an avant la retraite : passage à 40% du temps de travail pour permettre au collaborateur de passer 60% de son temps auprès d'associations en lien avec l'un des 5 piliers d'Axione 5

Politique sociale

Santé et Sécurité au Travail

Commission SSCT

La CFDT souligne l'effort fait pour l'ensemble des dossiers d'inaptitude professionnelle et le respect des délais de transmission (10 jours avant la réunion CSE).

La CFDT demande d'ajouter à la commission SSCT une référente harcèlement. Il est fondamental que ces référents puissent avoir du temps pour analyser les alertes, venir en aide aux collaborateurs et participer à l'animation de la commission. Il est également important que les référents harcèlement partagent régulièrement l'atmosphère globale de l'entreprise avec les autres élus tout en respectant leur devoir de confidentialité.

Ergonomie au travail

La CFDT demande le passage de l'ergonome une fois par an (ou sa mise en place lorsqu'elle n'existe pas encore) sur chaque site hébergeant des salariés sédentaires. La section insiste également sur l'importance de faire appliquer les recommandations de cet ergonome, notamment en ce qui concerne les équipements de bureau.

Ostéopathe au travail

La CFDT demande également l'intervention d'un ostéopathe sur tous les sites comptant au moins 30 collaborateurs. Sur 30 sites de plus de 30 collaborateurs, seuls 7 ont été visités au moins une fois entre 2022 et 2023.

Pratique du sport

Conformément à la stratégie RSE mise en place par l'entreprise et à sa volonté de développer sa marque employeur. La CFDT demande la mise en place d'un partenariat avec la plateforme GYMLIB afin de proposer une offre sportive complète à l'ensemble des collaborateurs, à des tarifs attractifs.

Lutte contre l'épuisement professionnel

Pour donner suite aux alertes de la CFDT sur des risques psycho-sociaux, des démarches ont été entamées. Néanmoins, du fait de la réorganisation globale de l'entreprise, la situation reste encore compliquée. Plus que jamais, des actions de prévention doivent continuer à avoir lieu pour l'ensemble des collaborateurs d'Axione. La section propose :

- Un flash RH annuel ou biennuel indiquant où trouver les informations et les dispositions légales.
- Mise en place de la formation RPS pour tous les élus sur l'année 2025.
- Le renforcement de la formation des managers et des salariés sur les RPS à travers des actions type "quart d'heure sécurité", y compris pour les métiers sédentaires. La CFDT souhaite connaître le pourcentage des managers qui ont assisté à cette formation.
- La permanence téléphonique d'un psychologue du travail une fois par trimestre et via une permanence sur site une fois par an.

Lutte contre les harcèlements

La CFDT demande aussi qu'une formation annuelle soit suivie par l'ensemble des référents sur les sujets de harcèlement, accompagnement du salarié, RPS, etc.

La section demande que les référents puissent suivre les indicateurs des appels reçus par la plateforme d'alerte. Aussi, nous demandons que chaque mois une slide soit ajoutée dans la présentation mensuelle des TV d'agence pour parler de cette plateforme.

Formation

Il est impératif que chaque collaborateur puisse disposer d'un parcours de formation professionnelle cohérent.

La CFDT demande :

- A ce qu'un moment de concertation puisse avoir lieu entre le collaborateur et son manager pour éviter que les actions de formations obligatoires ne soient réalisées par défaut. A minima, le catalogue des formations proposées doit être consultable pour permettre d'envisager le meilleur parcours de formation possible.
- A ce que le catalogue des formations soit plus simple à trouver, peut-être envoyé par le manager avant l'EAE.
- Une vidéo de présentation du nouveau dispositif pour les mobilités internes.
- Que les formations via Axione Academy soient plus ouvertes. Que chaque collaborateur puisse faire la formation qu'il souhaite, pas forcément en lien direct avec le métier qu'il fait actuellement. La formation choisie devra alors être motivée auprès du RH.

Axione est en pleine transformation. La CFDT souhaite que l'entreprise soit plus ouverte à la possibilité pour un collaborateur de faire un autre métier et d'y être formé avant de changer de poste. La section souhaite ainsi la mise en place d'un accompagnement dans le parcours professionnel dans l'entreprise.

Transformation de l'entreprise

La section CFDT demande la mise en place de formation sur les nouvelles technologies, la mise en place de formation sur les langues étrangères pour permettre à l'entreprise d'être prête si une opportunité se présente à l'international. La section CFDT demande également la valorisation de la mobilité via des formations métier avant la fin du contrat.

RSE

La CFDT Axione demande un renforcement de la commission environnement par l'intégration complète des thématiques RSE.

Mutuelle

La section CFDT demande l'augmentation du nombre de séance dites douces (chiropraticien, diététicien, ostéopathe, etc) en passant de 4 séance remboursés max à 8 à hauteur de 30€ en prestation base.

La section CFDT demande également l'augmentation du nombre de séance avec un psychologue en passant de 4 à 12 séances remboursées à hauteur de 30€ en prestation base. La section CFDT demande l'ajout de la sophrologie dans les médecines douces remboursées.

Mobilité

Transports en commun

Pour les abonnements de transport en commun régionaux, la CFDT Axione demande le maintien de la prise en charge à 100% par l'entreprise.

Pour les abonnements de transport en commun inter-régionaux, la CFDT Axione demande une augmentation de la prise en charge par l'entreprise. La section demande à la direction le nombre de personnes utilisant cet abonnement.

Prime carburant

Ancrée dans le dispositif de mobilité durable et pour donner un coup de pouce aux collaborateurs en région, la CFDT Axione demande la reconduction de la prime carburant en 2025.

Mobilité durable

La CFDT Axione propose que le forfait Mobilité Durable soit établi à 800 euros (plafond URSAFF actualisé).

La CFDT Axione propose qu'un avenant à l'accord de mobilité durable soit étudié pour permettre d'étendre ce forfait Mobilité Durable :

- Aux frais de covoiturage. La CFDT rappelle que la direction s'était engagée au titre des NAO 2021, 2022 et 2023 à « étudier une plateforme dédiée à encourager et à faciliter les trajets entre collègues ».
- Aux déplacements effectués avec un engin de déplacement personnel motorisé (électrique) : trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard, etc. Comme pour un trajet à vélo, l'allocation serait versée contre justificatif et ne pourrait excéder 800 euros par an.
- La CFDT demande également que soit étudiée la solution GOODWATT ou similaire, pour mettre en place une flotte de vélos électriques sur les sites sur lesquels cela semble opportun (réduction d'impôt).

Location de véhicule

La CFDT souhaiterait que soit étudiée la possibilité de reprise des véhicules du parc par un collaborateur au moment du renouvellement de ce dernier. À l'avenir, cela permettrait aux collaborateurs d'accéder à moindre coût à des véhicules électriques.

Prime Verte

Afin d'accompagner celles et ceux qui ont fait ou qui feront le choix du véhicule électrique. La CFDT Axione demande l'élargissement du dispositif au bénéfice de tous les collaborateurs. Le dispositif accompagnera financièrement la recharge électrique au domicile et sur présentation d'une attestation sur l'honneur de la recharge du véhicule au domicile du collaborateur.

Montant de la prime mensuelle :

- Véhicule 100% électrique : 60 euros
- Véhicule hybride rechargeable : 30 euros

En outre, pour les détenteurs d'un véhicule électrique, la CFDT demande une prise en charge partielle des frais liés à l'installation d'une borne de recharge au domicile du collaborateur selon les modalités suivantes :

- 350 euros pour l'installation d'une prise de type green'up pour les véhicules hybrides (jusqu'à 3,2 kilowatts)
- 900 Euros pour l'installation d'une borne de recharge pour les véhicules 100% électriques (au-delà de 3,2 kilowatts)

Le remboursement de ces coûts interviendra sur présentation d'une facture établie par une entreprise dûment agréée dans l'installation de ces prises ou de ces bornes électriques.

Grand déplacement

La CFDT demande que l'indemnité de Grand déplacement soit portée à 110€ par jour. L'indemnité versée pour le jour de retour est de 30€.

En cas d'indemnisation forfaitaire inférieure aux dépenses réelles. La CFDT demande le maintien des dispositions exceptionnelles permettant de couvrir ces dépenses au réel.

En cas de grand déplacement de longue durée, la CFDT demande une revalorisation à hauteur de 80€ par jour travaillé.

Du fait de l'évolution des collaborateurs et de leurs contraintes personnelles. La CFDT Axione demande la mise en place de primes forfaitaires au sein de l'entreprise pour permettre au dispositif de rester attractif.

Enfin, la CFDT demande une réelle prise en compte des trajets avec départ de nuit par la mise en place d'une compensation ou la mise en place d'une alternative.

Restauration

Revalorisation des titres restaurant

La section salue l'effort réalisé l'année dernière avec l'augmentation des TR, passant à 12€. Dans cette même optique, et compte tenu de l'inflation alimentaire impactant de fait le coût des repas, la CFDT demande que le montant du titre restaurant soit porté à 14€.

Politique familiale

Crèche

La CFDT Axione demande la mise en place d'une commission crèche pour suivre les points suivants :

- Les demandes des collaborateurs
- Le nombre de collaborateurs sur liste d'attente
- Les réponses apportées aux familles sur liste d'attente
- ¶ Le retour du sondage sur la satisfaction
- L'échange avec les collaborateurs pour recueillir leur ressenti dans leurs structures d'accueil (Turn-Over, absentéisme, etc.)
- Les évolutions potentielles, que ce soit en termes de partenaires ou du nombre de berceaux alloués

La CFDT souhaiterait également augmenter le nombre de structures d'accueil.

Chèque CESU

La CFDT demande la mise en place de chèques CESU. La section demande que le montant du chèque soit de 500€/an par collaborateur. Ce montant sera réparti en 60% (part entreprise), 40% (part collaborateur). Ces chèques devront être réclamés par le collaborateur. Pour faciliter le service paye, il y aura quatre moments dans l'année pour faire la demande.

Fête de fin d'année

Comme c'est déjà le cas sur certains sites, la CFDT souhaite qu'un budget de 50 euros par enfant puisse être dédié à la mise en place d'un arbre de Noël pour l'ensemble d'AXIONE.

L'arbre de Noël étant un moment de convivialité, la section demande que l'activité soit prise en charge par la direction (comme c'est le cas pour l'activité "galette des rois").

Action logement

Pour pallier la situation de précarité des nouveaux arrivants, la CFDT demande que les aides d'Action Logement soient accessibles dès l'embauche au cas par cas sur présentation d'un dossier au référent RH. Il s'agit notamment de faciliter la recherche d'un logement dans les grandes métropoles (Ile-de-France et autres). Pour rappel, la plupart de ces aides sont verrouillées tant que le salarié ne dispose pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Aides pour les alternants

Dans l'objectif de renforcer sa marque employeur. La section CFDT demande que l'entreprise prenne en charge les frais d'inscription universitaire des collaborateurs en alternance dans notre entreprise. (Le coût est d'environ 100€/an/alternant).

Equilibre vie professionnelle/vie privée

De la même manière et dans la mesure du possible, nous demandons d'éviter l'organisation de formations débutant le lundi matin, particulièrement lorsque celles-ci nécessitent un déplacement professionnel.

La CFDT demande le maintien des mesures de prévention et le maintien des rappels sur le droit à la déconnexion.

Aménagement des espaces de travail

Espaces de convivialité

La CFDT demande que chaque salarié puisse bénéficier d'un espace de convivialité (restauration, café, repos, cohésion) correctement dimensionné sur son lieu de travail.

La section CFDT demande, comme lors de différents CSE, que les boissons chaudes soient gratuites sur l'ensemble des sites Axione. La gestion de ce sujet étant réalisée par les responsables de site, nous demandons que la direction générale mette en œuvre les moyens nécessaires pour aider les responsables de site à rendre les boissons chaudes gratuites.

Changement de sites

La CFDT demande que les partenaires sociaux des sites impactés par des changements (déménagement, réaménagement, etc.) continuent à être associés. Afin de veiller à ce que ces changements impactent le moins possible les collaborateurs, et tout particulièrement en 2025 où nous constatons beaucoup de déménagements à venir. (Toulouse, Bordeaux, Paris...)

Animation d'équipe

Comme pour les NAO 2024, la cohésion d'équipe et le développement d'un sentiment d'appartenance à l'entreprise sont essentiels. Ainsi, la CFDT renouvelle sa demande pour qu'un budget d'animation d'équipe annuel soit réservé dans chaque service (a minima 50€ par collaborateur). Il s'agit notamment de permettre aux collaborateurs (les anciens comme les nouveaux arrivants) de créer du lien autour d'événements informels. Il existe aujourd'hui des différences notables de traitement en fonction des services.

Information et communication

En 2024, la CFDT a bien noté que la direction a tenu son engagement quant à la mise en place d'un serveur dédié aux informations RH AXIONE. Cette année, nous demandons à poursuivre cet effort. D'une manière générale, les efforts sur la communication interne doivent être maintenus en 2025.

Budget Activités sociales et Culturelles

La CFDT demande une revalorisation des budgets liés aux activités sociales et culturelles, à hauteur de 500€ par an et par collaborateur. De plus, la CFDT demande que les modalités de versement soient révisées au cours de l'année afin de se conformer aux évolutions légales.

Exercice du droit syndical

La CFDT Axione propose un avenant à l'accord relatif à l'exercice du droit syndical au sein d'Axione. En regard de la dispersion géographique des sites d'Axione en France, et afin de permettre la diffusion de l'information syndicale aux salariés sans discrimination de zone, la section CFDT demande :

- La possibilité qu'une communication soit envoyée par chaque OS une fois par semestre à l'ensemble des collaborateurs. La communication sera envoyée en amont à la direction et validée avant envoi aux collaborateurs.
- Que l'entreprise finance les déplacements des DS et RS afin de pouvoir aller à la rencontre des salariés sur l'ensemble des sites.
- La CFDT demande des véhicules de fonction pour les DS qui n'en possèdent pas via leur travail.
- La CFDT demande la carte liberté de la SNCF pour l'ensemble des DS.

Organisation du temps de travail

RTT et congés Jours collectifs

La CFDT souhaite que le salarié puisse demeurer libre dans la pose de ses congés et JRTT, dans le respect du droit, de la convention collective, et en cohérence avec les besoins de son service. Nous demandons donc que la direction n'impose pas de JRE.

Temps de trajet responsable

La CFDT souhaite la mise en place d'un congé de Temps de Transport Responsable. Lorsqu'un collaborateur décide de partir en congé dans un lieu tiers de manière écologique, il bénéficiera de deux jours de TTR par an. Pour en bénéficier, le collaborateur doit fournir une preuve de trajet et le voyage doit durer au moins cinq heures et être fait via des mode de transport écologique tels que le train, le vélo, le covoiturage ou le bus.

Congés pour mariage / Pacs

La CFDT Axione souhaite faire évoluer le nombre de jours de congé pour le mariage et le pacs. La CFDT Axione demande 6 jours.

Enfants malades

La CFDT Axione souhaite faire évoluer le nombre de jours de congé pour enfant malade :

- 5 jours par an et par enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.
- 7 jours par an et par enfant de moins de 3 ans dont il assume la charge.
- 7 jours par an et par enfant si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans.

Un salarié beau-parent d'un enfant peut bénéficier d'un congé pour enfant malade s'il en a la charge.

Décès

Pour le décès d'un enfant, la CFDT Axione demande 14 jours de congé. Pour le congé de deuil, la CFDT Axione demande 8 jours.

La CFDT Axione souhaite qu'une journée de congé soit accordée en cas de décès du grand-père ou de la grand-mère du conjoint.

La CFDT Axione souhaite également qu'une journée de congé soit accordée en cas de décès d'un oncle ou d'une tante du premier degré.

Décès en cas de grande distance

Du fait d'une grande diversité de nationalités présente chez Axione.

La CFDT Axione souhaite que soit accordée une journée supplémentaire en cas de grande distance (> 400 km aller-retour), sur justificatif.

La CFDT Axione souhaite que soient accordés deux jours supplémentaires en cas de très grande distance (> 1000 km aller), sur justificatif.

Journée des solidarités

Pour les collaborateurs engagés, la CFDT souhaite qu'une journée de congé consacrée à une association leur soit accordée, sur justificatif.

Congés exceptionnels

A l'occasion du déménagement d'un salarié, nous souhaiterions que l'entreprise accorde une journée non décomptée de CP ou de RTT pour permettre à chacun d'organiser son installation dans son nouveau domicile.

Au même titre que par le passé, la CFDT demande l'attribution d'un jour complémentaire d'absence rémunérée offert le 26 décembre 2025.

Congés d'ancienneté

Afin de fidéliser les salariés, la CFDT propose la mise en place de congés d'ancienneté groupe selon le modèle suivant :

- 2 Jours pour les collaborateurs ayant 5 à 9 ans d'ancienneté
- 4 Jours pour les collaborateurs ayant 10 à 14 ans d'ancienneté
- 6 Jours pour les collaborateurs ayant 15 ans d'ancienneté et plus

Congés menstruels.

La section CFDT demande l'ouverture de négociation d'un congé menstruel.

Télétravail

La CFDT Axione demande la renégociation de l'accord de télétravail avec :

- la mise en place d'une indemnité compensatoire de 2.70€ par jour de télétravail, conformément au plafond URSAFF. En effet, le télétravail implique pour les collaborateurs
- l'utilisation de plus d'électricité pour alimenter les équipements informatiques, plus d'eau et plus de chauffage.

Rémunération du temps de travail excédentaire

La CFDT Axione souhaite modifier l'Accord déplacement en vigueur pour que soit apprécié le temps de déplacement excédentaire d'un collaborateur dans le cadre d'un déplacement professionnel.

Ce temps de déplacement excédentaire est défini tel que le dépassement du temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail (L3121-4/7 du CT). La CFDT souhaite que le temps de trajet excédentaire effectué en dehors de la plage horaire de présence habituelle du collaborateur dans l'entreprise du lundi au vendredi donne lieu à une contrepartie sous forme de repos. Cette contrepartie correspond à 100% du temps de trajet excédentaire. Le calcul du trajet doit se faire porte-à-porte, c'est-à-dire inclure éventuellement le temps de trajet vers la gare, l'aéroport. Les déplacements prévus les weekends et jours fériés doivent être intégralement compensés.

Partage de la valeur ajoutée

Accord d'intéressement

Négociation d'un nouvel accord sur l'intéressement pour 2025. La section demande que les négociations débutent le plus tôt possible, afin de conclure cet accord dans de meilleures conditions.

PEE

Augmenter l'abondement du PEE à un maximum de 5 750€, réparti selon les nouvelles tranches suivantes :

- Abondement à 200% sur la 1ère tranche de 0 à 500 €
- Abondement à 150% sur la 2ème tranche de 501 à 2 000 €
- Abondement à 100% sur la 3ème tranche de 2 001 à 3 500 €
- Abondement à 50% sur la 4ème tranche de 3 501 à 5 750 €

Nous demandons également une bonification de 25% sur l'apport issu du CET des collaborateurs.

PERCOL

Augmenter l'abondement du PERCOL à un maximum de 2 500€, réparti selon les nouvelles tranches suivantes :

- Abondement à 200% sur la 1ère tranche de 0 à 500 €
- Abondement à 50% sur la 2ème tranche de 501 à 1 000 €
- Abondement à 20% sur la 3ème tranche de 1 001 à 2 500 €

Nous demandons également une bonification de 25% sur l'apport issu du CET des collaborateurs.

Résultat du Groupe et d'Axione

Groupe : Les résultats des neuf premiers mois 2024 du Groupe sont solides (cf communiqué presse T3 2024) :

- Un chiffre d'affaires du Groupe en hausse de 1% sur un an à 41,5 Md €.
- Un résultat opérationnel courant des activités du Groupe en hausse de 96 M€ pour atteindre 1 719 M€
- Le Groupe confirme ses perspectives pour l'année 2024.

Axione : Le calendrier des NAO plus tôt cette année 2025 du fait des anticipations nécessaires liées aux changements d'outils dans le cadre du projet d'autonomisation Impulse implique de déposer nos revendications avant la réunion du CSE de novembre pour laquelle nous avons demandé à la direction une présentation de l'Actua 2 2024 et du plan 2025.

Nous formulerons donc des demandes sans voir une vision de la situation financière de l'entreprise précise pour l'année 2024 et 2025.

Face à ce constat, il y a eu des échanges avec la Direction indiquant que l'année 2024 devrait être proche de l'Actu1 2024 pour laquelle nous avons eu quelques informations lors de la négociation sur l'intéressement mais pas de présentation détaillée en CSE.

En se basant sur les éléments de l'Actua1 2024, Axione devrait connaître :

- Une activité 2024 importante proche de 635 M€.
- Un résultat opérationnel courant après participation et intéressement proche de **4,7%**. C'est seulement quelques points en deçà de l'année 2023 devant permettre d'avoir une augmentation de la masse salariale 2025 proche de celle 2024 vers 3,10%. C'est un résultat bien supérieur à ceux d'EQUANS.
- La performance d'Axione est à prendre en compte pour ces NAO en se démarquant des autres structures d'EQUANS.

Les 2700 collaborateurs de toutes les directions, de toutes les agences, en région comme au siège vont permettre d'atteindre ces résultats 2024.

La réorganisation en BU de l'année 2024, les grands travaux liés à l'autonomisation demandent une grande adaptabilité, résilience des collaborateurs vis-à-vis de ces changements. Les collaborateurs sont les maillons clés pour réussir cette transformation.

Les enjeux sont très forts pour l'année 2025 avec beaucoup de changements d'outils, de process et d'adaptations nécessaires d'organisation en découlant, et aussi des fins de projets DPL sur lesquels des collaborateurs se sont investis sans compter durant plusieurs années.

Il est nécessaire d'avoir une politique qui les encourage à relever ces challenges par une reconnaissance financière.

Un juste partage de la valeur doit être réalisé entre les actionnaires et les collaborateurs via les NAO 2025 avec un niveau ambitieux d'augmentation et de primes pour reconnaître et récompenser le travail accompli par les collaborateurs.

Salaires et pouvoir d'achat : la CFTC se mobilise

L'indice des prix à la consommation INSEE (IPCH) ressort à 1,2 % à fin octobre en première estimation sur les douze derniers mois.

La CFTC accueille cette nouvelle Négociation Annuelle Obligatoire avec détermination, vigilance et responsabilité. Nous réaffirmons notre volonté d'être un acteur dans la sauvegarde des intérêts des salariés.

Rémunération

La CFTC demande :

- Une augmentation générale moyenne des salaires de **3,5 % sans différentiel entre les statuts** (à contrario de ce qui a été fait en 2024)
Soit 2,30 % au-dessus du dernier indice INSEE IPCH d'octobre 2024 pour compenser l'inflation non rattrapée des années précédentes et prendre en compte les bons résultats Axione 2024 avec :
 - Une augmentation collective du montant de l'inflation pour tous les collaborateurs pour compenser l'inflation avec un minima de 35€
 - Une utilisation du solde de l'enveloppe au mérite
 - Pas de consigne / quota de zéro augmentation
- Ouvrir la politique d'incentive à partir de cadre principal avec un taux cible de 4% car cette population a des objectifs de production, sécurité, ... comme des chefs de groupe
- Un engagement de la Direction à organiser une réunion d'analyse de la situation économique en juin 2025 pour envisager de nouvelles mesures d'effort salarial exceptionnel et prendre en compte les préoccupations légitimes des collaborateurs.

N'OUBLIONS PAS QUE :

Les résultats du Groupe et d'Axione sont bons !

Le but étant de garantir un maintien du pouvoir d'achat des collaborateurs, de reconnaître l'engagement et de donner de l'attractivité à nos métiers.

En plus du pourcentage d'augmentation dans ces NAO, la CFTC demande :

- Que les primes s'entendent en plus de l'augmentation moyenne demandée et soient attribuées équitablement entre les deux collèges.
- Que les primes ne se substituent pas aux augmentations annuelles.
- Que les collaborateurs en fin de carrière ne soient pas oubliés.
- Que l'augmentation liée à des promotions soit dans une enveloppe distincte.
- Le rattrapage des salaires des collaborateurs ayant plus de 10 années d'ancienneté sur les salaires des nouveaux embauchés s'ils sont plus élevés.

La CFTC invite la Direction à poursuivre les progrès nécessaires pour l'égalité des salaires entre Femmes et Hommes engagés dans l'accord « égalité professionnelle homme/femme ».

Politique sociale

La CFTC demande :

Parentalité :

- Mise en place d'une commission de suivi semestriel des places en crèche avec des représentants du personnel.

Lutte contre la discrimination liée à l'âge et/ou à l'état de santé :

- Aménagement des horaires de travail des collaborateurs concernés.
- **Maintien d'une revalorisation salariale** en cas d'arrêt maladie correspondant au minimum d'augmentation négocié si absence inférieure à 6 mois.
- En cas de retour de longue maladie, appliquer une revalorisation du salaire équivalente à l'inflation constatée lors de la période d'absence.

Événements :

- Maintien et suivi des remises de médailles d'ancienneté et cadeaux associés.
- Afin de fidéliser nos collaborateurs, la CFTC demande la mise en place de paliers supplémentaires entre les remises de médailles pour y intégrer :
 - **5 ans => 100€ en carte cadeaux (nouveau demandé).**
 - 10 ans => remise de médaille & carte cadeaux ou soirée.
 - **15 ans => 250€ en carte cadeaux (nouveau demandé).**
 - 20 ans => remise de médaille & voyage.
 - **A partir de 25 ans => 500€ (renouvelable tous les 5 ans, nouveau demandé).**
 - 30 ans => remise de médaille & voyage.
- Mise en place de moments conviviaux pour les départs en retraite, naissance, ...

Activités sociales et culturelles :

- La revalorisation de la dotation de l'entreprise au CSE pour les activités sociales et culturelles à **420 €** par salarié pour se rapprocher du standard des entreprises Telecom en lien avec la rentabilité l'entreprise.
- Changement des modalités de versements des ASC du fait de l'obligation en 2025 de ne plus appliquer de condition d'ancienneté pour être éligible aux offres du CSE :
 - Versement en janvier N, sur la base des effectifs du 30/11 N-1 / 4 * dotation
 - Versement en avril N, sur la base des effectifs du 30/11 N-1 / 4 * dotation + les entrées entre 1/12 N-1 et 28/02 * dotation
 - Versement en juillet N, sur la base des effectifs du 30/11 N-1 / 4 * dotation + les entrées entre 1/03 N-1 et 31/05 * dotation
 - Versement en octobre N, sur la base des effectifs du 30/11 N-1 / 4 * dotation + les entrées entre 1/06 N-1 et 31/08 * dotation

Mutuelle :

- La CFTC demande une **augmentation des prises en charge des soins de méthode douce** (ostéopathe, psychologue, réflexologue, ...).
- La CFTC demande une **augmentation de la prise en charge de la part entreprise de la mutuelle du forfait famille** pour prendre en compte l'augmentation de l'ancienneté moyenne des collaborateurs devenant parents étant donné qu'à partir de 2025 Axione aura la main sur les paramètres du logiciel de paie

Accord mobilité :

- L'élargir aux trottinettes (électriques ou non) et tout système de déplacement urbain non débridé avec la mise en place d'un forfait d'aide à l'achat de 200 € sur présentation de justificatif d'achat.

Mobilité :

- Avec le télétravail et le flex office, il peut être plus intéressant financièrement pour l'entreprise et pour le collaborateur de rembourser des titres de transport unitaires (pas exclusivement hebdomadaire, mensuel ou annuel).

Pouvez-vous ouvrir cette possibilité de prise en charge sachant que l'entreprise a l'obligation de prendre en charge les transports en commun ?

- **Mise en place de la plateforme de covoiturage** BlaBlaCar Daily à la suite du test de l'été 2022 avec un dédommagement du conducteur Axione et une participation réduite de passagers Axione.

Ou

- **Mise en place d'un Forfait de Mobilité Durable** sur les déplacements domicile-travail effectués en covoiturage, sous forme d'une « indemnité de covoiturage », pour inciter les collaborateurs ne bénéficiant pas des transports en commun à covoiturer (et donc à moins polluer)

Avantage pour l'entreprise : réduction de l'empreinte carbone et amélioration des conditions de transport pour les salariés.

Montant de 300€ max annuel (plafond de 800€ exonéré).

Pour être éligible : 30 jours minimum de covoiturage par an, ne pas bénéficier d'un véhicule d'entreprise, ne pas bénéficier du remboursement du transport en commun. (L'employeur doit pouvoir se procurer, auprès de ses salariés et selon une périodicité au moins annuelle, une attestation sur l'honneur du salarié ou un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à la prise en charge dans le cadre du « forfait mobilités durables »)

- Permettre aux collaborateurs de **recharger leurs véhicules électriques personnels** en cas de non-utilisation des bornes de l'entreprise à titre gratuit ou selon une autre modalité à définir avec l'entreprise.
- La CFTC demande l'évolution de l'aide financière pour la mise en place à **son domicile d'un point de recharge électrique** pour faciliter la recharge des véhicules de service et de fonction :
 - En lieu et place de l'aide de 250€ pour une prise type Green Up, remboursement à hauteur de 75% du montant de la facture.
 - En lieu et place de l'aide de 700€ pour une prise de recharge supérieur à 3,2kw, remboursement à hauteur de 75% du montant de la facture.
 - Mettre en place un contrat avec un prestataire pour avoir des tarifs compétitifs

- La CFTC demande la **mise en place d'une prime transport mensuelle** en cours d'année 2025 pour les collaborateurs n'ayant pas de véhicule d'entreprise et ne pouvant pas utiliser les transports en public pour se rendre en agence avec en priorité les collaborateurs n'étant pas autorisés à télétravailler et ensuite les autres collaborateurs. Il s'agit généralement des plus bas salaires qui n'ont pas la possibilité de télétravailler.

La CFTC propose comme **indemnité kilométrique de départ : 0,10 € / km** (bien en deçà du plafond URSSAF).

- **Dégradation de la grille véhicule de fonction :**

La CFTC demande un choix plus important de véhicules (adapté à la famille du collaborateur) à des prix plus raisonnables. Il a une forte baisse de la catégorie de véhicule entre le statut Cadre > Cadre Principal > Chef de Groupe. Cet avantage en nature est un élément important de la rémunération des cadres.

- **Augmentation de l'aide d'achat de vélo électrique à 600 € (500€ en 2023) et non électrique à 300 € (200 € en 2023).**

Handicap et prévention des RPS :

- Etendre les formations sur le **handicap** et sur les **risques psycho-sociaux** à tous les collaborateurs sur toutes les agences avec une priorisation des managers

Restauration :

- Revalorisation du ticket restaurant et du panier au-delà de l'évolution de la loi de finances pour un passage à **12.5 €**.
- Avoir un **suivi annuel des encours collaborateurs sur la carte Swile** afin d'envisager la possibilité de renoncer à la carte restaurant du fait de la difficulté éventuelle pour certains de dépenser les montants **en obtenant une compensation financière**.
- **Mise en place des boissons chaudes gratuites** (café, thé, chocolat, ...) dans toutes les agences Axione.
- Restaurants d'entreprise parisiens :
 - **limiter les augmentations d'admission** au restaurant.
 - mise en place d'une **commission de suivi sur les RIE** (qualité, cout, horaires, ...) avec le prestataire et des représentants des employeurs et des salariés.

Proposition d'avenant sur l'accord passage Panier au Ticket Restaurant :

- La CFTC demande le **retour des paniers repas** pour les collaborateurs de production jusqu'au statut Cadre.

CPF :

- Depuis le jeudi 2 mai 2024, l'instauration d'un reste à charge de 100 euros pour les salariés qui souhaitent financer une formation par le CPF devient effective.
La CFTC demande la prise en charge des 100€ par l'entreprise par remboursement sur note de frais car l'entreprise pousse à son utilisation pour des formations type langue.

Téléphonie :

- **Augmentation de la participation de l'entreprise** car l'accès à des téléphones de moyen de gamme se réduit.
- **Prise de la participation sur salaire** comme les véhicules de fonction pour éviter l'envoi de chèque de quelques euros à prévoir dans le cadre du projet Impulse.

Télétravail :

- Remboursement des frais engagés à son domicile sous forme de **forfait journalier** : 10 €/mois si 1 jour de télétravail par semaine, 20 €/mois si 2 jours, 30 €/mois si 3 jours, ...
- Mettre en place à un catalogue de matériel à **tarif réduit** (chaise, bureau, lampe).
- Organiser le **télétravail pour les assistantes d'agence** pour qu'elles puissent bénéficier à minima d'une journée de télétravail.
- Accorder la possibilité aux collaborateurs à **temps partiel de 90% et + d'avoir 2 jours** de télétravail comprenant le jour de temps partiel.

Indemnités de Grands Déplacements :

- Demande de passage de la prime pour 22 grands déplacements à 120 € avec un plafond à 600 € (**inchangé depuis 2016**).
- Revalorisation à **100 € du forfait d'indemnisation de grand déplacement** (97 € en 2024).
- Revalorisation à **16 €** de la prime de délai de prévenance (15 € en 2022) et vigilance sur son application avec le délai de prévenance de 7 jours calendaires avant le départ. La CFTC demande un suivi annuel du nombre par agence / région.
- Toutes les heures de trajet doivent être considérées comme du temps de travail effectif.

Travail exceptionnel :

- Mise en place de la même prime de délai de prévenance à 16€ si non prévenance de 7 jours calendaires avant l'opération.

Astreinte :

- Revalorisation des forfaits Astreinte de la Direction Déploiement Maintenance pour répondre aux enjeux de l'exploitation de nos réseaux avec la difficulté de maintenir, motiver les techniciens en astreinte et de se rapprocher de la concurrence :
 - **Niveau 1 : 250 €** avec répartition 27 € jour en semaine et 57.5 € jour en weekend (200€ depuis 2024)
 - Passage de la majoration des heures à **60%** (50% en 2023)
 - **Dispatcheur : 300 €** avec répartition 33 € jour en semaine et 67.5 € jour en weekend (250 € depuis 2019).
- Revalorisation des forfaits Astreinte de la Direction Opérateur :
 - **Niveau 1 : 110 €** (95 € depuis 2016).

Déplacement :

- Relancer la négociation sur les temps de trajet : la CFTC propose la comptabilisation des temps de trajet en tant que travail effectif au-delà de 30 minutes pour l'aller et de 30 minutes pour le retour car le salarié est bien à la disposition de son employeur pour effectuer ces déplacements, déplacements qui ne seraient pas effectués si le salarié ne travaillait pas.

Indemnités spécifiques :

- La CFTC demande un état des lieux de l'application de l'indemnité d'entretien par agence et activité, et son passage à **18€** (17€ en 2023)
- Revalorisation de l'indemnité de double logement à **79 €** (77 € en 2024).

Temps de travail

La CFTC demande :

Absence pour événements spéciaux :

- Possibilité d'utiliser les jours de congés enfant malade non utilisés d'un enfant pour un autre enfant à charge.
- Mettre en place une note récapitulant l'ensemble des Congés Spéciaux.

Temps de Travail :

- Mise en place de **congés d'ancienneté** :
 - 1 jour à partir de 5 ans.
 - 2 jours à partir de 10 années.
 Cela constituerait un atout pour valoriser concrètement la fidélité des collaborateurs.
- Possibilité de remettre l'**épargne des congés payés non utilisés sur le CET** comme lors de la période covid

Le No Friday afternoon meeting :

Afin de faciliter une organisation du travail hybride, facteur d'équilibre des temps de vie, la CFTC désire déployer la pratique du « Focus Friday », mesure incitant les salariés à conclure leurs réunions avant 13 h tous les vendredis, afin de se concentrer sur d'autres tâches pendant le reste de l'après-midi (tri des e-mails, développement professionnel, planification de la semaine à venir, etc...).

Rachat des RTT :

- La mise en place la possibilité conformément à l'article 5 de la loi de finances rectificative 2022 qui prévoit une nouvelle modalité de rachat des jours de réduction du temps du travail (RTT) permettant **l'exonération de cotisations sociales et d'imposition** sur le revenu ce qui n'est pas possible avec le placement sur le CET.

Partage de la valeur ajoutée

La CFTC demande :

Accord d'intéressement :

- Le maintien d'une politique d'intéressement de partage de la valeur en lien avec les résultats.
- L'orientation de notre accord d'intéressement sur des critères de performances opérationnelles et environnementales : la CFTC fera des propositions au moment de la négociation des critères de déclenchement de l'intéressement 2025.

Plan d'Epargne Entreprise (PEE) :

- L'**abondement de 20 %** sur le transfert des jours de CET dans le PEE.
- La modification des grilles d'abondement afin de tenir compte des capacités d'épargne des collaborateurs au regard de leur salaire :
 - Abondement de 300 % de 0 à 200 €.
 - Abondement de 200 % de 201 à 600 €.
 - Abondement de 100 % de 601 à 3200 €.
 - Abondement de 50 % de 3201 à 5400 €.
 - Abondement de 20 % au-dessus de 5401 € jusqu'au plafond des 25% du salaire annuel brut.
 - Possibilité de transférer des CET sur le PEE sans contrainte de date.
 - Possibilité de faire des versements exceptionnels directement sur Amundi.

PERCOL :

- La hausse des plafonds des tranches bénéficiant de l'abondement : 300€ augmenté à 500€ pour les 200% et 1200€ augmenté à 1500€ pour les 50%.
- La possibilité de basculer sur le PERCOL 20 jours de CET (au lieu de 10) par an défiscalisés.
- Possibilité de transférer des CET sur le PERCOL sans contrainte de date.

Préambule

Dans le cadre de ces NAO 2025, FO AXIONE se veut exigeant et force de propositions pour répondre aux préoccupations et aux attentes des salariés de l'entreprise.

Nos priorités :

- ✓ Respect des salariés
- ✓ Maintien de l'emploi
- ✓ 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 d'AXIONE

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.

Table des matières

Préambule lié aux particularités de l'année 2024	2
Politique salariale	3
Politique sociale	4
Organisation du temps de travail	7
Partage de la valeur ajoutée	8
Sources	9

L'économie mondiale a traversé une période mouvementée depuis la fin de la pandémie : tout d'abord avec des perturbations de la chaîne d'approvisionnement, une crise énergétique et alimentaire déclenchées par la guerre de la Russie contre l'Ukraine, une hausse considérable de l'inflation, puis le conflit Israélo-Palestinien, tout cela suivi d'un resserrement synchronisé de la politique monétaire à l'échelle mondiale. La robustesse des cadres de politique économique dans de nombreux pays a contribué à la résilience mondiale. Néanmoins, nombre d'États ont traversé cette période avec des niveaux d'endettement élevés et des coûts de la dette publique en augmentation.

Les données récentes relatives à l'inflation sont globalement conformes aux anticipations et les projections macroéconomiques de septembre 2024 établies par la Banque Centrale Européenne confirment les perspectives d'inflation qui s'établirait en moyenne à 2,5 % en 2024, 2,2 % en 2025 et 1,9 % en 2026 (1).

En France, l'inflation après avoir atteint 5,7 % en moyenne annuelle en 2023, continuera à reculer en 2024 avec une moyenne annuelle à 2,5 %. Pour 2025 et 2026, l'inflation devrait retrouver des niveaux annuels connus par le passé liés au reflux des prix de l'alimentation, de l'énergie et des biens manufacturés.

L'inflation dans les services baisserait plus lentement (2).

Quant à la croissance économique, elle s'établirait à 0,8 % en 2024 pour s'améliorer à 1,2 % en 2025 (3).

Malgré une incertitude politique aggravée par une dette publique importante, des taux d'intérêts élevés et une inflation encore soutenue, le marché du travail reste dynamique ; dans le même temps, le Groupe doit faire face à une pénurie de main-d'œuvre et à une évolution des technologies.

AXIONE se doit de retrouver de l'attractivité et s'adapter pour fidéliser ses salariés !

C'est dans ce contexte économique et social incertain que la politique RH est plus que jamais un levier de performance pour notre entreprise.

Concernant AXIONE, l'actu plan n'a pas encore été présentée en CSE. Les informations obtenues lors de la négociation de l'accord d'intéressement annonçaient de bons résultats conformes aux prévisions de l'Actu 1. Encore une année réussie pour AXIONE grâce à l'implication de tous les collaborateurs.

FO AXIONE appelle à la plus grande vigilance à propos du **projet d'entreprise d'Axione** et sa **transformation** avec l'enjeu de la réussite des nouvelles offres pour pallier à la baisse déjà entamée de certaines activités (arrêt de déploiement FTTH, baisse activité RADIO) afin de **maintenir les emplois**.

Dans ce contexte, l'entreprise devra veiller à conserver les compétences et stopper la fuite des talents.

En particulier, l'accélération des départs met en péril l'efficacité de nos processus de production et le maintien des compétences nécessaires au sein de l'Entreprise.

Cette situation plaide pour une **politique salariale et sociale attractive pour tous les profils** de ses collaborateurs et collaboratrices. Une **augmentation générale** marquerait la volonté d'Axione de motiver toutes ses forces vives, **complétée par une enveloppe d'augmentations individuelles** significative destinée à récompenser l'engagement personnel.

Le **maintien de l'emploi** doit rester la **priorité**.

Les départs via le CME doivent rester l'exception et le reclassement au sein du groupe la règle.

Le suivi du CME est indispensable à l'aide d'indicateurs très précis.

La mise en œuvre du **projet d'entreprise d'AXIONE**, marquée par d'importants **changements organisationnels**, suscite des préoccupations majeures. Nous avons transmis les inquiétudes manifestées quotidiennement. **FO AXIONE** attend de nos dirigeants une **communication adaptée**, exposant les grandes orientations ainsi que les détails de ces modifications, avec un **accompagnement au changement** essentiel à toute évolution. Notre **inquiétude** est profonde. Le virage amorcé par AXIONE est soumis à la réussite des nouveaux projets qui seront la vitrine d'AXIONE. **FO AXIONE** alerte sur la nécessité de l'adéquation entre les moyens humains et matériels mis à disposition et l'ambition de l'entreprise sur ces nouveaux secteurs. Les remontées actuelles des équipes indiquent une insuffisance de moyens et une charge de travail très importante.

FO AXIONE attire l'attention de la direction sur la question de son autonomisation.

La totale indépendance d'AXIONE pourrait, en cas de problèmes financiers ou d'activité, réduire l'appui de nos actionnaires et la perte de certains acquis (PEE/PERCOL ..). Les changements d'outils imminents inquiètent. Il nous semble nécessaire que la direction fournisse les éléments permettant de rassurer sur le niveau de préparation de ces changements.

Dans un environnement de travail moins serein et motivant, AXIONE doit œuvrer pour le **bien-être de tous ses collaborateurs** :

- ✓ Être attentif à la charge de travail liée à l'activité courante, les nouveaux projets et le non remplacement systématique des départs
- ✓ Être attentif à la pression toujours en croissance générant toujours plus de stress avec des cas de harcèlement plus fréquents
- ✓ Poursuivre l'amélioration sans dégradation des conditions de travail par le biais des négociations qui doivent se poursuivre selon le planning 2025 non établi à date
- ✓ Veiller à préserver l'équilibre vie pro-vie perso en maintenant le télétravail aux conditions ayant récemment évolué (flexibilité, élargissement pour les aidants, augmentation de la dotation pour achat de matériel)
- ✓ Améliorer les solutions technologiques, des services numériques et des applications pour nos clients et pour tous les métiers AXIONE !
- ✓ Faire aboutir le projet d'entreprise ambitieux pour qu'AXIONE reste très attractive et continue à fidéliser ses collaborateurs pour le maintien de sa compétence face à un marché de l'emploi qui devient très concurrentiel avec notamment un marché régional dynamique.

Pour ces motifs, **FO AXIONE** sensibilise la Direction aux **enjeux de cette NAO** et présente des revendications réalistes et pragmatiques, fondées sur les attentes des salariés, en ligne avec les réalités économiques et sociales du moment, et les perspectives d'activité et de résultats affichées.

Les élus **FO AXIONE** sont très attachés à une communication claire et transparente des informations générales AXIONE et des décisions importantes AXIONE en amont de leur application.

**Les besoins des collaborateurs doivent être pris en compte.
Nous avons besoin de visibilité pour répondre aux inquiétudes.**

Les élus **FO AXIONE** encouragent la direction à la vigilance pour la poursuite du retour entamé au **dialogue social de qualité**.

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.

Politique salariale

Le pouvoir d'achat reste la principale préoccupation des Français.

Il nous apparaît indispensable que l'entreprise participe au maintien du pouvoir d'achat.

C'est pourquoi **FO AXIONE** demande :

Part fixe de la rémunération :

- Une augmentation de salaires pour 2025, hors partie variable, une augmentation de **3.5 %** de la masse salariale globale en mars 2025
- ✓ Cette augmentation sera accompagnée d'un seuil mini de **80 €** pour l'ensemble des salariés (base Temps Plein).
- ✓ Cette augmentation concerne exclusivement la revue annuelle des salaires et s'entend :
 - hors toutes augmentations attribuées lors des retours de congés maternité et parentaux en cours d'année,
 - hors traitement de la dynamique salariale différenciée des collaborateurs HP,
 - hors politique visant à bloquer la fuite des talents,
 - hors réajustements exceptionnels réalisés en cours d'année,
 - hors enveloppe pour traiter les éventuels différentiels de salaires Femme/Homme qui pourraient subsister,
 - hors enveloppe de mise à niveau éventuelle pour se conformer aux minimas conventionnels,
 - hors enveloppe pour absorber les effets de percussio des nouveaux salaires d'embauches.La base de calcul de l'augmentation sera le salaire précédent augmenté des éventuelles parties variables.

FO AXIONE demande :

- ✓ Une cohérence entre le grade de la convention collective et le salaire du collaborateur pour respecter le cadre conventionnel
- ✓ Le respect de l'équité des salaires à poste équivalent
- ✓ Une harmonisation du processus global de la revue de rémunération avec le calendrier des entretiens annuels d'évaluation.
- ✓ La garantie qu'un retour individuel de sa revue de rémunération sera fait à chaque collaborateur y compris dans le cadre des mobilités internes et intra Groupe.

Part variable de la rémunération :

- ✓ Une enveloppe de **primes dynamiques** hors prime de partage de la valeur
Nous resterons vigilants quant au fait que tout collaborateur puisse accéder aux primes, quel que soit son statut, son âge, sa fonction ou la nature de ses responsabilités.
- ✓ Revalorisation adaptée de toutes les **primes** non soumises à ouverture de négociation d'accord :
3*8 (**5%**), prime de relève (**5%** vs adaptation horaire), toutes les primes d'astreinte (5%), prime de nettoyage (**10%**) ...

Politique Véhicules de fonction / service :

Concernant la « politique Véhicules de fonction / service », FO AXIONE demande :

- ✓ Une attribution des véhicules de service et de fonction adaptée à la mission du collaborateur et à sa santé : nombre de kilomètres parcourus, confort, consommation, sécurité, santé. Exemple d'un conducteur de travaux qui fait plus de 2000 kms par mois sur des routes de campagne avec un véhicule 83CV).
- ✓ Une revalorisation du forfait de recharge des véhicules électriques au domicile à 70€
- ✓ L'élargissement du nombre de bornes de recharges de véhicules électriques dans les agences qui est insuffisant à ce jour.

Politique sociale

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...

- ➔ **Il nous semble indispensable de répondre aux attentes fortes des salariés en optimisant ces outils mis à notre disposition.**

FO AXIONE demande :

Maintien de l'emploi :

- ✓ Un rapport d'activité trimestriel de suivi des différents projets d'Axione afin d'anticiper au mieux les **baisses ou arrêts d'activité** (ex de la baisse de l'activité RADIO lié à BOUYGUES TELECOM) avec la mise en place d'un suivi des effectifs dans le cas d'une alerte identifiée
- ✓ Un engagement d'AXIONE sur le maintien dans l'**emploi des séniors**
- ✓ Le renforcement de l'accompagnement pour la **mobilité interne**
- ✓ De stopper la **fuite de talents** pour conserver les compétences et limiter la prestation et la sous-traitance (ex-équipe DTS concernée par le CME malgré les appels à activité de plantage de poteaux confiée à des sous-traitants)

Couverture Sociale :

- ✓ Complémentaire Santé : la révision de la règle du 1% en base de cotisations complémentaire santé à la charge du salarié. Nous souhaitons que ce taux soit revu à la baisse ainsi que le montant du salaire de référence servant de plafond.
- ✓ Complémentaire Santé et temps partiel : le salaire de référence pour l'application du « Taux de Complémentaire Santé » doit être le salaire réel et non sur le salaire ETP.
- ✓ L'augmentation de la subrogation sécurité sociale à 6 mois au lieu des 3 mois actuellement.
- ✓ L'ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un plan d'assurance dépendance Groupe (couvrant le titulaire, son conjoint, voire sur une base optionnelle ses ascendants, descendants), avec abondement de l'entreprise.
- ✓ L'ouverture d'une négociation pour la mise en place d'une offre collective d'assistance de type Premium, dans le cadre de la prévoyance, afin d'aider à faire face à certains aléas majeurs de la vie, qu'ils soient liés à la vie professionnelle ou à la vie privée.

Parentalité :

- ✓ L'élargissement du nombre de **places en crèches** (berceaux) à 30 financées par l'entreprise.
- ✓ La mise en place d'un dispositif de « **retour progressif de congé paternité/maternité** » à 80 % sur 1 mois payé à 100 % ou 2 mois, payé 90 %.

Transports :

- ✓ Une **indemnité de trajet ou « chèque essence »** pour les collaborateurs ne disposant pas de transport en commun adapté pour se rendre sur leur lieu de travail
- ✓ **Forfait mobilité durable** : La revalorisation de l'IK à **50 cts** du kilomètre et des plafonds à **450€ et 800€**
- ✓ La revalorisation des indemnités de **grands déplacements** : **110 €** jour, **30 €** pour le jour de retour, **16€** la majoration de non-respect du délai de prévenance, **210€** l'indemnité de double résidence et **80€** l'indemnité Déplacement longue durée.
- ✓ La revalorisation des **Indemnités Kilométriques** (IK pour les véhicules thermiques et électriques).

Renégociation d'accords :

FO AXIONE demande l'ouverture de négociation sur les points suivants :

- ✓ L'amélioration de la règle du **temps de trajet** selon la réflexion validée sur les NAO 2019 (trajet de retour comptabilisé, trajet de week-end limité ou majoré)
- ✓ L'harmonisation de l'**accord d'astreinte**
- ✓ La poursuite de l'accord de **Grand déplacement**
- ✓ La poursuite de l'accord **QVT**
- ✓ La poursuite de l'accord **Télétravail**
- ✓ La renégociation de l'accord **GEPP** notamment avec le maintien des emplois, l'amélioration des conditions du CME et la rubrique accompagnement des séniors
- ✓ La renégociation de l'accord Egalité professionnelle Femmes / Hommes

FO AXIONE demande en conséquence les convocations à ces négociations à l'avance sur 2025

Formation / valorisation des compétences :

- ✓ Poursuivre, selon l'accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (**GEPP**), le reclassement des collaborateurs en poste sur les **fin de chantier** avec la mise en place de formations
- ✓ En Commission Formation, mener une réflexion suivie d'un plan d'actions sur l'**employabilité des seniors**, et sur la transmission de leur **savoir-faire** avant leur départ en retraite.

Maladie et handicap :

- ✓ Augmentation du CESU à **600€** préfinancé à 60 % par l'entreprise.

Qualité de Vie au Travail/ RSE

- ✓ Mise en place de **CESU "préfinancés"** par l'entreprise pour tous les salariés en faisant la demande
- ✓ Accès aux **gammes supérieures des smartphones** avec prise en charge de la + value par le salarié. Possibilité de conservation des téléphones avec participation salarié.
- ✓ Dans le cadre de la **politique RSE**, octroi d'**1 journée par an**, sur le temps de travail, pour un engagement solidaire, citoyen et sociétal, afin d'aider des associations locales.
- ✓ Garantir pour tous l'accès à l'ensemble des **outils de sécurité** (levage ...) référencés chez AXIONE et à leurs règles d'utilisation

Ancienneté Entreprise / Groupe :

- ✓ Mise en place de **congés d'ancienneté** ou d'une **prime d'ancienneté** Entreprise / Groupe :
 - 2 jours ou 1% pour une ancienneté entre 5 à 10 ans
 - 3 jours ou 2% pour une ancienneté supérieure à 10 ans
- ✓ Maintien de la politique de **valorisation, de reconnaissance et de fidélité** au travers des médailles d'ancienneté (**dîner et voyages**). **Revalorisation des VOYAGES** pour les 20 ans (2500€), 30 ans (3500€) et 40 ans (4000€), afin d'être en Harmonie avec les montants octroyés dans le reste du Groupe.

Activités sociales et culturelles

- ✓ Revalorisation du **montant des ASC à 500€** par salariés

Alternance :

- ✓ Augmentation de la **prime de tutorat**.
 - 3ème 450€
 - En cas d'embauche 1000€

- ✓ Prise en charge totale des **tickets restaurant** par l'employeur pour les alternants et apprentis

Restauration :

- ✓ Revalorisation du **ticket restaurant et du panier à 13€/j (montant entier)**

Politique d'achat :

- ✓ Engagement de la direction à **optimiser les coûts** sur les applications mises à disposition aux collaborateurs (EGENCIA, LYRECO ...)

Accompagnement des aidants :

- ✓ Mise en place de **CESU subventionnés** par l'entreprise.

Séniors :

- ✓ Mise en place d'un **CET sénior** avec abondement des jours ou sommes d'argent déposés sur ce compte

Retraite :

- ✓ La participation de l'entreprise au financement du rachat des **trimestres retraite** manquant pour partir à taux plein

Risques psycho sociaux :

- ✓ Mise en place d'une **commission de suivi Harcèlement**

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...

FO AXIONE demande :

- ✓ Le maintien du **télétravail**, qui est un outil de performance collective, d'attractivité, améliore **l'équilibre vie professionnelle et personnelle** et contribue à **diminuer l'impact carbone**, dans les conditions ayant récemment évolué.
- ✓ La remise en place de la commission de suivi de l'accord télétravail avec les indicateurs attendus
- ✓ L'instauration d'une compensation pour les collaborateurs n'en bénéficiant pas de par leur mission
- ✓ De poursuivre la réflexion sur la **semaine de 4 Jours** (un vendredi libre une semaine sur deux) et l'expérimentation sur d'autres catégories de populations, ce qui permettrait :
 - De l'attractivité à l'embauche,
 - Un équilibre pro perso (du temps pour les enfants),
 - Du temps pour soi (travaux personnels),
 - Du temps pour les autres (accompagnement d'un proche engagement associatif)
 - Pour les démarches (administrations fermées le samedi),
 - Une économie Carburant pour l'entreprise,
 - La possibilité des entretiens des véhicules le vendredi,
 - Une économie de chauffage dans les locaux,
 - Une réduction des émissions Carbone...
- ✓ Fidélité à l'entreprise et équilibre vie professionnelle et vie personnelle :

1 **congé de « respiration »** : à partir de 10 ans d'ancienneté qui consisterait en un congé de quelques mois (durée à définir) pris en charge par l'entreprise pour des projets au service du collectif (enseignement, associations, mécénat...),

- ✓ Des jours complémentaires octroyés pour les **salariés aidants**.

Partage de la valeur ajoutée

FO AXIONE réaffirme son attachement aux dispositifs d'épargne salariale, ainsi qu'aux dispositifs de participation et d'intéressement.

FO AXIONE demande que :

- ✓ La Participation et l'Intéressement représentent à minima **1 mois de salaire**
- ✓ La mise en place d'un **14 mois de salaire**
- ✓ Les sommes issues de la **Participation puissent être abondées** lors de leur versement sur le PEE
- ✓ ou sur le PERCOL
- ✓ L'**abondement du PEE** soit repensé afin d'être plus social. A ce titre FO AXIONE demande que l'abondement soit réévalué sur les premières tranches épargnées, afin de favoriser les salariés n'ayant pas ou peu les moyens d'épargner. (Versement d'un abondement de 300 % pour un plafond maximum de 600 € / an. Au-dessus de ce plafond annuel, toutes les sommes versées depuis le 1er € seront abondées suivant le barème existant).

Remis en main propre lors de la deuxième réunion NAO, le 18 novembre 2024.

Copie FO Groupe Bouygues

Nathalie LOM – Déléguée Syndicale **FO AXIONE**

Pedro NUNEZ – Délégué Syndical **FO AXIONE**

Nicolas ALLIOT – Elu CSE **FO AXIONE**

Sources

(1) <https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/publications/bulletin-economique-de-la-bce-ndeg62024> (Bulletin économique de la BCE n°6/2024 du 26/09/2024)

(2) <https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/publications/projectionsmacroeconomiques-juin-2024> (Banque de France. Projections macroéconomiques - juin 2024)

(3) <https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/publications/projectionsmacroeconomiques-juin-2024#Lactivit-serait-toujours-ralentie-en-2024-avant-une-reprise-en-2025-qui-se-confirmerait-en-2026-64195> (Banque de France – Projections macroéconomiques - juin 2024)

