

**AXIONE**  
**Négociations Annuelles Obligatoires 2026**

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

A l'issue des réunions de négociations des 22 octobre, 6 novembre, 19 et 26 novembre 2025 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 Madame Sandra BIBENS 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 Monsieur Pedro NUNEZ, dûment mandaté.

Ont fait part de leurs revendications pour l'année 2026.

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 ; le partage de la valeur ajoutée. La Direction rappelle le contexte général dans lequel ces négociations se sont déroulées.

### 1. Contexte économique général

En 2025, les incertitudes économiques demeurent fortes. Les tensions géopolitiques continuent d'influencer les cours internationaux de l'énergie et des matières premières, dans un environnement marqué par des taux d'intérêt élevés.

### 2. Inflation en France

Sur un an, les prix à la consommation ont progressé de 0,9 % en octobre 2025, après +1,2 % en septembre, traduisant une tendance à la modération.

### 3. Évolution du marché des télécommunications

Le marché français des services télécoms, en croissance depuis 2020, connaît un ralentissement : +2,0 % en 2023, +1,8 % en 2024, prévision de +0,2 % en 2025.

- ✓ Le Haut Débit fixe reste positif (+3,4 % en 2025) mais ralentit ;
- ✓ La téléphonie mobile marque un net ralentissement et la téléphonie fixe poursuit son déclin ;
- ✓ Le parc d'abonnés Haut et Très Haut Débit (THD) fixe devrait atteindre 32,8 millions fin 2025 (contre 32,6 millions en 2024). À ce rythme, le THD représentera la quasi-totalité des connexions d'ici 2030.

Les opérateurs télécoms ont enregistré en 2024 leur première baisse de chiffre d'affaires en six ans (-1,1 %). L'emploi salarié privé dans la branche des Télécoms reste dynamique (+2,0 % en 2024), atteignant 90.755 salariés.

### 4. Situation de l'entreprise

Le plan de transformation Axione<sup>5</sup> arrive à son terme. Il a permis notamment d'engager Axione vers de nouveaux marchés et de positionner les services support centraux en appui. Notre fonctionnement est régionalisé pour développer nos métiers au plus près des territoires et renforcer la proximité avec nos clients. La dynamique est donc bien entamée mais doit être confirmée notamment au regard des engagements pris à l'horizon 2030.

En 2025, l'activité sera inférieure à nos prévisions toutefois le niveau de ROC devrait être maintenu. Cependant la prise de commandes est sensiblement inférieure à nos objectifs, notamment sur le « Business Local », il est donc essentiel de maintenir la compétitivité économique de l'entreprise afin de renforcer et redynamiser le gain de nouvelles affaires tant sur nos activités historiques que les nouveaux marchés que nous adressons.

Dans ce contexte économique fragile et après une période de forte croissance, Axione doit adopter une politique salariale adaptée, conciliant reconnaissance des collaborateurs et impératifs de compétitivité.

## 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, indique 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 et couvre tous les genres) 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 2025 distribuées successivement constituent, en population courante, 2.10% 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 2025 : la distribution de 0,18% de la masse salariale en septembre 2025.

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

Le budget alloué à l'augmentation des salaires en mars 2026 sera de **2%** de la masse salariale de la « population courante » à l'exclusion des éventuels rattrapages au titre de l'égalité femmes-hommes. 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%** de leur salaire fixe.

Les Parties conviennent de se réunir avant la fin du 2ème trimestre 2026 dans le cas où l'inflation serait supérieure à 2.5% à fin mai 2026 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 2026.

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

### 2) Primes

Afin de reconnaître les efforts et les réussites, nous maintenons trois dispositifs de primes complémentaires :

- ✓ Prime Incentive (pour les Chefs de groupe et plus) : récompense les résultats sur le long terme. Elle est versée après l'analyse en fin d'exercice de l'atteinte des objectifs fixés par Axione en début d'exercice. Ainsi, ces primes pourront être versées au mois de mars 2026 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 et qui reste en vigueur ;
- ✓ Primes exceptionnelles (PEX) et primes de performance (PPF) : valorisent les actions immédiates. Attribuées rapidement (et de manière discrétionnaire), au plus près du fait générateur, elles saluent une contribution exceptionnelle ou un projet réussi.

Notre ambition est de reconnaître toutes les performances, qu'elles soient stratégiques ou opérationnelles.

La Direction rappelle que des 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 à la création de valeur pour l'entreprise.

Afin de s'assurer que des enveloppes des PPF soient bien utilisées et pour en assurer le suivi au moment de la survenance des faits qui pourraient entraîner leurs paiements, les enveloppes seront trimestrialisées.

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 26 novembre 2025.

**Pour AXIONE**

**Monsieur Benjamin OZENNE**

Signé par :  
  
7E6D4737795E485...

**Pour les organisations syndicales**

**Pour la Confédération Française Démocratique du Travail F3C CFDT  
Madame Sandra BIBENS**

Signé par :  
  
AA20130A2548448...

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

Signé par :  
  
7B0FAAF591304D7...

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

Signé par :  
  
0E7C08502393491...

## II. POLITIQUE SOCIALE

**Monsieur Benjamin OZENNE, après avoir entendu les souhaits des organisations syndicales et rappelé les éléments de contexte cités en préambule, indique 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.

#### Accompagnements financiers :

> Le forfait d'indemnisation est porté à 102 euros bruts par jour. L'indemnité versée pour le jour de retour est revalorisée à hauteur de 27 euros bruts.

> 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 bruts 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 euros bruts.

- **Indemnité grand déplacement longue durée (ex-Indemnité double Logement)**

L'indemnité Grand Déplacement Longue Durée est maintenue à hauteur de 80 euros bruts 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 euros bruts maximum par semaine et sur justificatifs.

### b) Crédit mobilité

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).

Les Parties rappellent que le crédit mobilité d'un montant annuel sera dû au prorata temporis du temps de présence dans les effectifs d'Axione. A date, la gestion du crédit mobilité est confiée à un prestataire externe spécialisé.

### **c) 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 concerné.

### **d) 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.

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.

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

Le montant du forfait mobilité durable est fixé à 45 centimes d'euros par kilomètre parcouru. En cas de cumul au titre du forfait mobilité durable et de l'abonnement transport, le montant total pris en charge interviendra dans la limite de 900 euros par an, déduction faite de la prise en charge par Axione de l'abonnement au titre des transports en commun.

Pour les collaborateurs ne bénéficiant d'aucune prise en charge de leur abonnement transport, le forfait annuel est fixé dans la limite de 600 euros.

Le collaborateur ne pourra cumuler que l'IK vélo et la prise en charge d'un abonnement de transport (à l'exclusion de tous autres cas de cumul notamment voiture de fonctions, crédit mobilité, etc.).

Les Parties rappellent que ces plafonds ont été fixés au regard des montants exclus de l'assiette des contributions et cotisations sociales au moment de la signature des présentes. Si les montants exclus de l'assiette des contributions et cotisations sociales devaient être réduits par la législation concernée, les Parties conviennent que les montants des plafonds seront abaissés à hauteur de ces nouveaux plafonds exonérés.

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

- **Revalorisation de l'aide financière à l'acquisition d'un vélo (Forfait Mobilités Durables)**

La Direction souhaite accompagner les collaborateurs qui optent pour un mode de transport durable pour se rendre sur leur lieu de travail et décide de participer à l'acquisition d'un vélo :

- ✓ à assistance électrique dans la limite de 600 euros par collaborateur ;
- ✓ sans assistance électrique dans la limite de 300 euros par collaborateur.

Cette mesure prendra la forme d'un Forfait Mobilités Durables exonéré fiscalement et socialement et qui sera versé sur le bulletin de paie. Les Parties rappellent que le plafond de l'achat du vélo à assistance électrique a été fixé au regard du montant exclu de l'assiette des contributions et cotisations sociales au moment de la signature des

présentes. Si le montant exclu de l'assiette des contributions et cotisations sociales devait être réduit par la législation concernée, les Parties conviennent que le montant du forfait annuel de 600 euros sera abaissé à hauteur de ce nouveau plafond exonéré.

Les Parties précisent que cette aide financière pourra être demandée qu'une fois tous les 8 ans (la date de demande du bénéfice de l'aide constitue le point de départ de ce délai). Par ailleurs, cette aide ne pourra pas être renouvelée même en cas notamment de vol, de perte du vélo concerné durant la période des 8 ans.

Cette aide sera octroyée aux collaborateurs sous réserve de fournir la Charte de bonne conduite du cycliste signée, un justificatif d'achat à leur nom et une attestation sur l'honneur justifiant de l'utilisation régulière du vélo électrique pour le trajet domicile / travail et du respect des règles de sécurité. La réalité du recours au vélo pour les trajets domicile travail fera l'objet de vérifications.

Afin de garantir la sécurité des collaborateurs, il est rappelé qu'il est formellement interdit d'utiliser des 2-3 roues motorisées lors des déplacements professionnels (y compris les vélos à assistance électrique (VAE)).

Au-delà des règles de conduite obligatoire sur les trajets effectués à vélo, en tout temps, de jour comme de nuit, les 5 règles d'équipements obligatoires chez Axione sont les suivantes :

1. Casque homologué ;
2. Gilet HV ;
3. Eclairage Arrière ;
4. Eclairage à l'avant ;
5. Protège Sac A dos HV.

Les collaborateurs bénéficiant d'une autre prise en charge de leur transport (véhicule d'entreprise, remboursement d'un titre de transport public, IK vélo, etc...) ne pourront pas bénéficier de ce dispositif. Les collaborateurs qui bénéficient de l'usage d'un véhicule dit de pool dans le cadre de l'exécution de leurs fonctions et d'aucune autre prise en charge d'un quelconque transport, seront éligibles à cette aide.

#### • **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 (à l'exclusion des véhicules dits de pool) exclusivement et sur présentation d'une attestation sur l'honneur de la recharge du véhicule au domicile du collaborateur et de la transmission mensuelle des recharges effectuées pour les collaborateurs disposant d'un câble de recharge connecté mis à disposition par Axione.

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 2026 et sera verra appliquer le régime social et fiscal en vigueur.

La mise à disposition par l'entreprise des câbles connectés permettra le suivi des consommations réelles des collaborateurs et ainsi de décider d'une revalorisation éventuelle de cette prime.

Par ailleurs, Axione prendra en charge des frais d'installation et d'achat uniquement de prise type green-up ou de bornes en application des règles fixées par la politique véhicule Axione.

Cette prise en charge serait susceptible de constituer un avantage en nature dans les limites et conditions fixées par l'URSSAF.

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.

- **Usage du badge Alizé et la carte Total pour les recharges électriques**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, les règles d'utilisation du badge Alizé et de la carte Total pour les recharges électriques seront alignées sur les règles d'utilisation de la carte Total pour les pleins d'essence. A savoir :

- ✓ Utilisable en jours travaillés ;
- ✓ Non utilisable en week-end, jours fériés, congés ou toute absence.

#### e) Repas

---

- **Revalorisation** Ticket restaurant

En 2026, la valeur faciale du titre restaurant sera augmentée à hauteur de la part patronale 2026 exonérée de charges/cotisations sociales sans toutefois excéder 13 euros. Les Parties rappellent que les titres restaurants ne sont pas dus aux collaborateurs lorsque Axione ou tout autre tiers prend en charge le repas de ces derniers durant la pause méridienne notamment dans le cadre de réunion, séminaire ou formation.

- **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. Les Parties rappellent que la prime panier n'est pas due aux collaborateurs lorsque Axione ou tout autre tiers prend en charge le repas de ces derniers durant la pause méridienne notamment dans le cadre de réunions, séminaire ou formation.

#### f) **Revalorisation** Prime d'entretien des vêtements de protection

---

Pour les collaborateurs de production pour lesquels le port de vêtements de protection est imposé, l'indemnité forfaitaire est fixée à 18 euros par mois en fonction du nombre de jours travaillés (hors congés / absences).

#### g) **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 (60 euros en 2025).

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.

#### h) **Politique 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 d'Axione 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.

La prime de tutorat versée aux collaborateurs jouant un rôle de tuteur est maintenue comme suit :

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

#### **i) Berceaux**

---

Axione décide de maintenir le nombre de berceaux à 27.

#### **j) 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 430 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 2026.

#### **k) Handicap**

---

Les Parties rappellent qu'en 2026, en application de l'accord Handicap Axione, afin de poursuivre l'objectif d'inclusion des personnes en situation de handicap, le montant de ce chèque CESU est de 450 euros par an (financement à hauteur de 70% par l'entreprise et 30% par le collaborateur). Les Parties précisent que les collaborateurs en situation de handicap ou ayant des enfants à charge, un conjoint ou ascendants à charge en situation de handicap (ou une personne handicapée de la famille dont le collaborateur est le tuteur ou curateur) peuvent bénéficier du chèque.

#### **l) Nouveauté Congé pour enfants malade et report**

---

Conformément à l'accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail du 18 décembre 2024, chaque salarié bénéficie de congés rémunérés supplémentaires en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, pour leurs enfants à charge de moins de 16 ans dans la limite de 3 jours ouvrés par an, par enfant et par salarié. Ce nombre est porté à 4 jours ouvrés pour l'enfant de moins de 3 ans. Ces jours ouvrés peuvent être fractionnés par demi-journée. Cette disposition Axione est plus favorable que les dispositions conventionnelles de branche.

Au titre de l'année 2026, les Parties conviennent de permettre aux collaborateurs de reporter un jour ouvré au maximum par an et par enfant au bénéfice d'un enfant à un autre. A titre d'illustration, un collaborateur a trois enfants de 4, 7 et 10 ans. Il peut prétendre durant une année à 3 jours par enfants malades (soit 9 jours). En 2026 uniquement, il pourra reporter 2 jours maximum non utilisés sur un de ses deux autres enfants.

#### **m) Nouveauté Jour de déménagement**

---

Les Parties conviennent d'accorder que le collaborateur qui déménage de manière effective bénéficie d'un jour ouvré maximum / an à ce titre. Ce jour ne se cumule pas avec le jour de déménagement de même objet dont peuvent bénéficier les collaborateurs au titre de la politique mobilité Axione notamment. Ce jour devra être pris dans la semaine du déménagement effectif et ne pourrait pas être reporté s'il n'a pas été utilisé dans cette période. Le collaborateur qui souhaite faire usage de ce jour devra informer son responsable hiérarchique au plus tard 15 jours ouvrés avant sa prise et adresser tout justificatif qui s'impose.

#### **n) Nouveauté Jour d'absence rémunéré en cas de décès du grand-parent du conjoint**

---

Les Parties s'accordent pour attribuer une journée d'absence rémunérée en cas de décès du grand-parent du conjoint du collaborateur sur présentation d'un justificatif.

#### **o) Qualité de vie au travail**

---

- Sensibilisation des managers aux risques psycho sociaux

La Direction poursuivra en 2026 le déploiement de cette sensibilisation.

- 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. Axione a mis en place depuis des années plusieurs rappels existent à ce titre notamment les fenêtres pop-up.

#### **p) 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.

#### **q) « Assistance sociale »**

---

Les Parties entendent rappeler que le contrat liant Axione au Service Social Interentreprises de l'Ouest (SSIO) permet aux collaborateurs d'Axione de bénéficier d'une prestation de service social en ligne réalisée par une équipe d'assistant(e)s de service social titulaires du Diplôme d'Etat d'Assistant(e) de Service Social :

- ✓ Un accueil et une écoute téléphonique du lundi au vendredi de 8h00 à 18h00, hors jours fériés ;
- ✓ Un numéro vert gratuit : 0 801 800 060 ;
- ✓ Un service visio ;
- ✓ Une adresse électronique dédiée : ssioenligne@ssio-ouest.fr ;
- ✓ Un site internet : www.ssio-ouest.fr.

#### **r) Nouveauté Convention de pompier volontaire au niveau national**

---

En 2026, Axione conclura avec le ministère de l'intérieur et la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises une convention pour les pompiers volontaires au niveau national.

#### **s) Bulletin social individuel**

---

Axione s'engage à étudier en 2026 la faisabilité d'instaurer un bulletin social individuel reprenant notamment la rémunération des collaborateurs et les avantages dont il a bénéficié au titre d'une année.

#### **t) Calendrier indicatif des négociations fin 2025 et en 2026**

---

Les Parties rappellent que des négociations sont en cours concernant l'astreinte et le temps de trajet. La renégociation de l'accord relatif au forfait jour réduit devra s'ouvrir prochainement en décembre 2025. Au titre de l'année 2026, la Direction a informé les organisations syndicales que des nouvelles négociations seront lancées sur les thèmes suivants : participation, intéressement, grand déplacement ou sénior (sous réserve bien entendu de la parution des décrets d'application).

Fait à Malakoff, le 26 novembre 2025

**Pour AXIONE**

**Monsieur Benjamin OZENNE**

Signé par :  
  
7EB04737796E465...

**Pour les organisations syndicales**

**Pour la Confédération Française Démocratique du Travail F3C CFDT  
Madame Sandra BIBENS**

Signé par :  
  
AA2913DA2546446...

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

Signé par :  
  
7BCFA4F591204D7...

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

Signé par :  
  
0E7C66502393491...

### III. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

**La Direction donne son accord sur les points suivants :**

#### **1) Jours collectifs et congés payés**

Le lundi de Pentecôte constitue la journée de solidarité. Cette journée ne sera pas travaillée car définie comme un jour chômé (ce jour est décompté d'office du droit à jours de repos (« RTT ») des collaborateurs).

Les jours collectifs pour l'année 2026 sont les :

- ✓ Vendredi 15 mai et
- ✓ Lundi 13 juillet.

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).

Les Parties rappellent l'obligation de la prise des congés payés et des jours de repos par les collaborateurs. L'activité de l'entreprise nécessite une programmation préalable des congés et jours de repos laquelle doit faire l'objet d'une formalisation individuelle entre la hiérarchie et le collaborateur concerné.

#### **2) Forfaits Astreinte**

Les Parties rappellent que la question du forfait astreinte est abordée dans le cadre de la négociation en cours.

Fait à Malakoff, le 26 novembre 2025

#### **Pour AXIONE**

**Monsieur Benjamin OZENNE**

Signé par :  
Benjamin OZENNE  
7EB043737396E465...

#### **Pour les organisations syndicales**

**Pour la Confédération Française Démocratique du Travail F3C CFDT**

**Madame Sandra BIBENS**

Signé par :  
Sandra BIBENS  
AA20130A2548446...

**Pour l'Union CFTC des Métiers du Groupe Bouygues**

**Monsieur Géraud VASSON**

Signé par :  
Géraud VASSON  
7BCFAAF591204D7...

**Pour l'organisation syndicale Force Ouvrière Groupe Bouygues**

**Monsieur Pedro NUNEZ**

Signé par :  
Pedro NUNEZ  
0E7C86502393491...

#### IV. PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

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

##### **1) Accord d'intéressement**

Un accord d'intéressement a été signé par Axione le 25 juin 2025 pour l'année 2025.

En application de l'ancien accord d'intéressement pour l'année 2024, les collaborateurs du périmètre de l'accord ont perçu une prime d'intéressement dont le montant moyen s'élève à 572,34 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 1724,81 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 euros bruts pour un versement annuel de 3.900 euros bruts.

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 (à date).

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 (à date).

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 droits provenant du CET et transférés vers le PERCOL dans la limite de 10 jours par an sont abondés de 20%. Sous réserve de la législation en vigueur, à date, 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 PEE du Groupe Bouygues.

L'abondement maximum d'Axione est de 4.080 euros bruts pour un versement annuel de 5.400 euros bruts.

Fait à Malakoff, le 26 novembre 2025

**Pour AXIONE**

**Monsieur Benjamin OZENNE**

Signé par :  
  
Benjamin OZENNE  
7E8C54737796E4B5...

**Pour les organisations syndicales**

**Pour la Confédération Française Démocratique du Travail F3C CFTD  
Madame Sandra BIBENS**

Signé par :  
  
Sandra BIBENS  
AA20130A254644B...

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

Signé par :  
  
Géraud VASSON  
7B0CFA4F591204D7...

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

Signé par :  
  
Pedro NUNEZ  
0E7C86502383491...

**V. PUBLICITE ET DEPÔT**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée (sous réserves des mesures s'appliquant au titre de l'année 2026 uniquement).

Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026. A toutes fins utiles, les Parties précisent que celui-ci se substitue de plein droit à toutes pratiques, accords atypiques, accords collectifs, usages, engagements unilatéraux portant sur le même objet que la présente.

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 Boulogne-Billancourt.

Fait à Malakoff, le 26 novembre 2025

**Pour AXIONE**

**Monsieur Benjamin OZENNE**

Signé par :  
  
 7E6D4737790E465...

**Pour les organisations syndicales**

**Pour la Confédération Française Démocratique du Travail F3C CFTD**  
**Madame Sandra BIBENS**

Signé par :  
  
 AA20130A2548448...

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

Signé par :  
  
 78CFA4F581204D7...

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

Signé par :  
  
 DE7C66502393491...

REVENDEICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour la CFDT

Préambule

En 2025, malgré une diminution des prises de commandes, l’activité d’Axione est restée bonne.

Nous n’oublions pas le contexte économique dans lequel se trouve le pays : l’instabilité politique, l’inflation, supposée passagère, est toujours présente (6% en 2022, 5% en 2023, 2% en 2024 et 1% en 2025). 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 cette année a été très compliquée pour de nombreux collaborateurs. Entre les départs non remplacés, l’autonomisation en 18 mois, beaucoup ont traversé cette année dans la douleur. Il nous semble indispensable de saluer leur implication, leur résilience et leur dévouement pour l’entreprise.

Ainsi, pour la CFDT Axione, ces NAO sont l’occasion pour l’entreprise de renouveler sa confiance envers tous ses collaborateurs en améliorant substantiellement leur revenus et leurs conditions de vie au travail.

Politique salariale

Salaires

En 2025, la conférence de rémunération atteint finalement 2,28% (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 environ de 25 points depuis 2022.

Pour l’énergie, presque 30 points depuis 2022.

Dans ce contexte inflationniste fort depuis plusieurs années, la CFDT constate un décrochage des revues de rémunération de l’ordre de 1% par rapport à l’inflation. Ce qui entraine un recul du pouvoir d’achat des collaborateurs augmentés et un effondrement de ces derniers 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 **2,5%** de la masse salariale globale.

Primes

La CFDT Axione demande la mise en place d’une prime exceptionnelle au titre de l’année 2026, versée en début d’année, pour encourager et remercier l’ensemble des collaborateurs qui ont dû faire face à des mises en place d’outils en un temps records. Eric JAMARRON a mentionné le souhait de partager la valeur ajoutée lors d’un café A, nous approuvons cette volonté afin de remercier la performance des collaborateurs.

La transformation n’est pas encore terminée et les prochains mois voire années seront encore difficiles. Il est d’autant plus important pour l’entreprise de montrer la reconnaissance qu’elle a vis à vis de ses collaborateurs.

La CFDT Axione demande donc la mise en place de primes qui seront versées, pour ceux n’ayant pas les “incentives”, selon les modalités suivantes calculées sur le salaire mensuel brut :

Niveau de qualification	Taux cible (minimum)
ETAM	20
CADRE (E)	14
Cadre principal (E1 bis)	12

La CFDT Axione rappelle que les PPF peuvent être également attribuées tout au long de l’année à l’ensemble des collaborateurs de niveau ETAM, Cadre et Cadre principal.



### **Revalorisation des salaires**

La CFDT Axione demande une vigilance sur différents points :

- Qu'un manager n'ait pas un salaire inférieur à son N-1.
- Que les revalorisations de salaires à la suite d'une promotion soient dissociées des augmentations annuelles.
- Que le passage d'ETAM à CADRE implique automatiquement une revalorisation pour a minima assurer le même niveau de salaire net.

### **Travailleurs seniors**

La CFDT Axione demande la mise en place d'un accord "Pré-retraite" pour les collaborateurs à qui il reste 3 ans avant la retraite. L'idée est de leur dégager du temps de manière graduelle sur les trois dernières années tout en gardant une rémunération à 100%, pas de modification de mutuelle et 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'Axione5
- Deux ans avant la retraite : passage à 60% du temps de travail pour permettre au collaborateur de passer 40% de son temps auprès 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

### **Transparence des salaires**

La CFDT Axione, demande que l'entreprise suive dès le 30 juin 2026 la directive européenne (UE 2023/970) sur la transparence salariale adoptée le 10 mai 2023 et qui sera transposée dans le droit français le 7 juin 2026.

### **Politique sociale**

---

#### **Santé et sécurité au travail**

##### ***Ergonomie au travail***

**La CFDT Axione demande le maintien du passage d'un ergonome (ou la mise en place quand ce n'est pas encore le cas) au moins une fois par an sur chaque site hébergeant des salariés sédentaires. La section insiste également sur l'importance de faire respecter les préconisations de cet ergonome (notamment en termes d'équipements de bureau).**

##### ***Bulletin social individuel***

La CFDT Axione demande la mise en place d'un bulletin social individuel pour l'ensemble des collaborateurs. Ce bulletin permettrait au collaborateur de voir l'ensemble des avantages acquis dans l'année.

##### ***Don du sang***

La CFDT Axione demande la mise en place, si le don n'est pas possible au sein de l'établissement, un accompagnement logistique pour les collaborateurs souhaitant donner leur sang sur le temps de travail.

##### ***Pratique du sport***

Encore une fois, cette année, nous avons pu voir l'engouement qu'ont les collaborateurs pour la pratique sportive, montrant ainsi une envie de chaque collaborateur de faire du sport.

La CFDT demande donc la mise en place d'un partenariat avec la plateforme GYMLIB afin de proposer une offre complète de sport à l'ensemble des collaborateurs à des tarifs attractifs.

Si ce projet ne peut pas être porté par la direction, la section demande qu'un budget de 30€ par collaborateurs soit alors mis à disposition du CSE pour qu'il réalise ce projet.

##### ***Bien-être au travail***

La CFDT Axione demande la mise en place d'espace multi-activités sur les sites de plus de 100 collaborateurs. Cela permettra aux collaborateurs de proposer des activités durant certains créneaux de la journée.

La CFDT Axione demande la possibilité de faire des livraisons de fruits et/ou légumes grâce à des partenariats avec des AMAP ou autre filière agricole.

La CFDT Axione demande la mise en place d'espace de repos dans les sites de plus de 50 collaborateurs. Ces espaces seront aménagés (tapis de marche, fauteuils, lumière douce, mur à réduction de bruit, etc.).

La CFDT Axione demande la création de zone de déconnection pour permettre aux collaborateurs de "recharger les batteries" et ainsi améliorer leur productivité.

### ***Séniors***

La CFDT Axione souhaite appuyer sur la place des séniors dans l'entreprise. La section demande la mise en place de parrainages sénior / junior.

La CFDT Axione demande la mise en place de temps dédié pour les séniors pour leur permettre de transmettre leur expérience, ainsi que la mise en place de temps d'écoute.

### ***Formation***

La section CFDT demande la création d'un congé de formation Axione. Ce congé sera basé sur un partenariat entre l'entreprise et l'entité formatrice. Ce congé sera accessible pour les nouveaux métiers d'Axione et le collaborateur qui entrera dans ce dispositif devra s'engager à la fin de sa formation à rester dans l'entreprise pendant une durée d'un an. La formation et le salaire du collaborateur seront pris en charge à hauteur de 70%.

La section CFDT demande également la mise en place du dispositif pro A (reconversion ou promotion par l'alternance).

### **Mobilité**

#### ***Commission mobilité***

La CFDT Axione demande la création d'une commission mobilité durable. La commission sera formée de 6 membres dont 4 membres du CSE (un ou deux par organisation syndicale). La commission sera en lien avec le service RSE de l'entreprise, les services généraux et les services gérant la flotte des véhicules d'Axione. La mission de cette commission sera d'analyser les moyens de déplacements des collaborateurs et voir les solutions de déplacements en phase avec les piliers d'Axione 5.

#### ***Transports en commun***

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

Pour les abonnements de transports en commun inter-régionaux, la CFDT Axione demande une augmentation de la prise en charge par l'entreprise à hauteur de 55%. La section demande à la direction le nombre de personnes utilisant cet abonnement.

La section CFDT Axione demande l'autorisation, d'accéder à la 1ère classe pour un trajet de plus de 4h, si l'écart de tarif avec la seconde classe ne dépasse pas 40€ et si le collaborateur dispose de la carte liberté (voyageur régulier).

#### ***Mobilité durable***

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).

La CFDT Axione propose également que ce Forfait Mobilité Durable soit maintenu à 700 euros pour les salariés qui ne demanderaient pas le remboursement de leurs frais de transport en commun. Le forfait augmente à 900 euros en cas de cumul avec un abonnement de transport en commun.

#### ***Co-voiturage***

La CFDT Axione demande la mise en place d'une prime mensuelle covoiturage de 30 à 50€ nets par mois, attribuée aux salariés utilisant ce mode de transport au moins 8 jours par mois (2 trajets aller-retour par semaine).

- Option 1 : prime forfaitaire mensuelle, sur déclaration.
- Option 2 : indemnisation au trajet via une application de covoiturage partenaire (Karos, Klaxit...).
- Éligible aux conducteurs comme aux passagers.

#### ***Mobilités durables***

La CFDT Axione demande le maintien du montant du forfait mobilité durable à 45 centimes d'euros par kilomètre parcouru dans une limite de 380€.

### ***Prime énergie***

Enfin, la section CFDT Axione demande la mise en place d'une prime énergie à hauteur de 300€ annuellement. Seront concernés par cette prime les collaborateurs ne disposant ni de véhicule de société, d'abonnement de transport ou de prime mobilité.

### ***Aide au leasing***

La CFDT Axione demande la mise en place d'un accompagnement, ou mise en relation avec une société de leasing, pour les collaborateurs ayant dans leur contrat un véhicule et dont le contrat est modifié.

### ***Achat de vélo***

La CFDT Axione demande l'augmentation de l'aide à l'achat d'un vélo électrique à hauteur de 600€ et non électrique à hauteur de 400€.

## **Restauration**

### ***Revalorisation des titres restaurant***

La section salue l'effort réalisé l'année dernière sur l'augmentation des TR, en passant à 12,10€. Dans cette même optique, et au vu de l'inflation sur l'alimentaire impactant de fait le coût des repas, la CFDT demande que le montant du titre restaurant soit porté à 14€.

Cette augmentation fait suite aux restrictions du gouvernement sur les produits éligibles aux tickets restaurants comme la viande, les pâtes, etc.... limitant ainsi les collaborateurs dans leurs choix de restauration mais également en impactant lourdement leur pouvoir d'achat.

## **Politique familiale**

### ***Parentalité***

La section CFDT est bien consciente des difficultés et du coût des places en crèches. Néanmoins, nous demandons le maintien de ce système quitte à revoir les réseaux avec lesquels Axione s'engagera.

La section CFDT demande, pour les familles ne pouvant bénéficier du réseau de crèche, ou souhaitant un autre système de garde, la mise en place d'une prime journalière par jour où l'enfant est placé, à hauteur de 2€ par jour.

La CFDT Axione demande la mise en place d'un dispositif de retour progressif à la suite d'un congé paternité / maternité. Ce dispositif prévoit un retour à 80% le premier mois, 90% le second mois puis retour à 100%. Le salaire du collaborateur sera maintenu à 100%.

La CFDT Axione demande la mise en place d'un partenariat avec des entreprises (types Yoopies, Babilou, Home, O2 Care Services, Kinougarde, Kangourou Kids) pour offrir aux salariés un accès facilité à des services de garde d'enfants à domicile, avec participation de l'employeur.

Pour les parents isolés :

- La CFDT Axione demande la flexibilité des horaires.
- La CFDT Axione demande l'accès à des solutions de garde d'urgence : certaines entreprises facilitent l'accès à des plateformes de mise en relation pour trouver des solutions rapides en cas d'imprévu, par exemple avec la croix-rouge.

### ***Assistante sociale***

La CFDT Axione demande la création d'un poste d'assistante sociale au sein d'Axione.

### ***Chèque CESU***

La CFDT demande la mise en place de chèques CESU pour tous. La section demande que le montant du chèque soit de 500€/an par collaborateur. Ce montant sera réparti en 60%

part entreprise et 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.

### ***Equilibre vie professionnelle/vie privée***

Si une réunion se termine au-delà de 20h et que le collaborateur habite à plus de 1h30 de son lieu de travail, il pourra demander à se faire financer un hébergement proche du lieu de travail ou demander à se faire raccompagner en VTC, avec remboursement par note de frais, jusqu'à son domicile.

La CFDT Axione demande l'aménagement de la semaine de 4 jours et demi visant à libérer le vendredi après-midi, pour les postes ETAM le permettant.

Sans réduction du temps de travail hebdomadaire, il s'agit uniquement d'aménager les horaires de travail afin de les répartir sur quatre jours et demi.

Sans coût supplémentaire pour l'entreprise, cette mesure permet une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle, lutte contre l'absentéisme, réduit fatigue et stress.

Cette mesure est en lien avec les actions RSE, montre une volonté de moderniser l'organisation et de placer les salariés au coeur de la stratégie.

### ***Aménagement des espaces de travail***

#### ***Animation d'équipe***

Comme pour les NAO précédentes, 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 (à 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***

Comme pour les NAO précédentes, la CFDT Axione demande la transformation des documents en PDF sélectionnables sur l'ensemble des documents scannés afin de simplifier les démarches de recherche pour tous les salariés.

#### ***Fonctionnement du CSE***

La CFDT Axione souhaite que soit étudié un projet d'avenant de l'Accord Relatif au fonctionnement du CSE d'Axione autour des points suivants :

La CFDT Axione demande à ce que le budget ASC soit porté à 500 euros/an/collaborateur.

La section CFDT demande la mise en place d'un nouveau local CSE dans l'agence de Pau. En effet, cette agence est l'une des plus grandes agences, regroupe 6 élus CSE dont la trésorière et la trésorière adjointe.

La CFDT demande l'ajout de 8 heures de délégation en plus pour les membres du bureau.

#### ***Exercice du droit syndical***

La section CFDT propose un nouvel 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 demande :

- Que l'entreprise finance les déplacements via un centre d'imputation interne 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 et RS n'en possèdent pas via leur travail.
- La mise en place de code d'imprimante par OS.
- La CFDT demande le maintien de la carte liberté de la SNCF DS et qu'elle soit applicable également au RS.

La section CFDT demande la mise en place de 15h de délégation par mois pour participer aux dialogues à l'échelle du syndicat, de la fédération ou tout autre instance syndical en dehors d'Axione. Cette mesure vise à renforcer le dialogue social, à professionnaliser la représentation et à garantir une coordination efficace des revendications.

## ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

---

### ***RTT et congés***

#### ***Enfants malades***

La CFDT Axione souhaite que le nombre de jours pour enfant malade passe de 4 à 5 jours par an et par enfant s'il a plus de 3 ans révolus et 7 jours si l'enfant a moins de 3 ans.

La CFDT Axione souhaite faire augmenter le nombre pour les parents élevant seul leur enfant.

#### ***Décès***

La CFDT Axione souhaite que soit accordée une journée de congé pour le décès des grands-parents du conjoint.

La CFDT Axione souhaite également accorder une journée de congé pour le décès d'un oncle ou d'une tante au premier degré.

#### ***Décès en cas de grande distance***

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 de congé associatif***

Pour les collaborateurs engagés, la CFDT souhaite deux journées de congés consacrées à une association leur soit accordée (sur justificatif). Ce congé existe déjà, il est de 6 jours non payé.

#### ***Congés exceptionnels***

Au même titre que pour le 12 novembre 2021, la CFDT demande l'attribution d'un jour complémentaire d'absence rémunérée offert tel que le vendredi 2 janvier et le vendredi 15 mai 2026.

#### ***Congés de respiration***

La section CFDT demande la création d'un congé de respiration. Ce congé sera de maximum 22 jours. Durant cette période, le collaborateur sera payé à 50% du salaire (100% de cotisation sur le salaire de référence). Ce congé sera possible pour les collaborateurs ayant une ancienneté de 5 ans et est renouvelable tous les 5 ans.

#### ***Congés de solidarité familiale***

Ce congé permet à un salarié de s'absenter pour accompagner un proche en fin de vie, sans condition d'ancienneté.

La CFDT demande l'intégration de ce dispositif dans les accords QVCT et la prise en charge à hauteur de 50% du salaire durant les 3 premiers jours.

#### ***Congés d'ancienneté***

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

- 1 jour pour les collaborateurs avec 5 à 9 ans d'ancienneté
- 2 jours pour les collaborateurs avec 10 à 14 ans d'ancienneté
- 3 jours pour les collaborateurs à partir de 15 ans d'ancienneté

Ce congé sera intégré dans le CET.

#### ***Congés parentalité***

La section CFDT demande l'augmentation du congé de naissance à 28 jours pour le co-parents, rémunéré à 100%.

#### ***Congés mariage / PACS***

La section CFDT demande l'augmentation du congé mariage / PACS à 6 jours, rémunéré à 100%.

#### ***Congé menstruel***

La section CFDT demande la mise en place d'un congé menstruel. Ce congé sera de 1 jour par mois, sans justificatif pour les personnes concernées.

L'éclaircissement de la partie Coworking, pour laquelle les sites partenaires n'ont toujours pas été déterminés

L'élargissement du télétravail dans un lieu tiers.

### ***Congés déménagement***

La CFDT Axione demande la mise en place d'une journée de congé pour les collaborateurs déménageant. Ce congé est différent de la journée inclus dans le pack mobilité. Le collaborateur devra donner un justificatif pour en bénéficier.

### ***Télétravail***

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

- L'éclaircissement de la partie Coworking, pour laquelle les sites partenaires n'ont toujours pas été déterminés
- L'élargissement du télétravail dans un lieu tiers.
- La mise en place d'une indemnité mensuelle. 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. Nous souhaitons que la compensation journalière soit de 3€ par jour de télétravail.
- La création d'une carte dite "Home office" prépayés pour aider les collaborateurs à payer leur frais d'électricité, d'internet, etc.... en lien avec le télétravail.

## **PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE**

---

### ***Accord d'intéressement***

La CFDT Axione demande que les négociations pour ces deux accords débutent le plus tôt possible, afin de conclure ces accords dans de meilleures conditions possibles.

Partage de la valeur ajoutée

La CFDT Axione demande la mise en place d'une PPV (Prime Partage de la Valeur) à hauteur de 3000€ fixe à l'ensemble des collaborateurs.

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

### ***PEE***

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

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

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

### ***PERCOL***

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

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

**Pour la CFTC****Préambule****Résultat du Groupe et d'Axione**

Groupe : Les résultats des neuf premiers mois 2025 du Groupe sont solides (cf communiqué presse 5/11/2025) :

- Un chiffre d'affaires du Groupe en hausse de 0,9% sur un an à 41,9 Md €.
- Un résultat opérationnel courant des activités du Groupe en hausse de 95 M€ pour atteindre 1 814 M€
- Le Groupe confirme ses perspectives pour l'année 2025.

Axione : Le calendrier des NAO plus tôt cette année 2025 du fait du nouveau cycle social avec les nouveaux outils 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 2025 et du plan 2026.

Nous formulons donc des demandes sans voir une vision précise de la situation financière de l'entreprise pour l'année 2025 et 2026.

Lors de la première réunion des NAO, la Direction a indiqué que l'année 2025 devrait être proche du plan 2025.

En se basant sur les éléments du Plan 2025, Axione devrait connaître :

- Une activité 2025 importante proche de 600 M€.
- Un résultat opérationnel courant après participation et intéressement proche de 4,7%. C'est seulement quelques points en deçà des 3 années précédentes devant permettre d'avoir une augmentation de la masse salariale 2026 proche des années précédentes.

Les 2300 collaborateurs de toutes les directions, de toutes les agences, en région comme au siège vont permettre d'atteindre ces résultats 2025.

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 finaliser cette transformation.

Les enjeux ont été 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 s'investissent sans compter depuis 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 2026 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 1,1 % à fin septembre, en première estimation sur les douze derniers mois.

Dans un contexte économique incertain, la CFTC accueille cette nouvelle Négociation Annuelle Obligatoire avec détermination, vigilance et responsabilité.

Fidèle à ses valeurs humanistes, la CFTC place l'être humain au centre de l'entreprise. Nous affirmons que chaque salarié doit être reconnu dans sa dignité, et jamais considéré comme une simple ressource, un objet ou une variable d'ajustement économique. Le travail n'est pas une marchandise : il est l'expression d'une intelligence, d'un savoir-faire et d'un engagement collectif au service du bien commun.

C'est pourquoi nous réaffirmons notre volonté d'être un acteur responsable du dialogue social, dans un esprit de fraternité, de paix sociale et de justice sociale. La CFTC défend une répartition équitable de la richesse produite, afin que le partage de la valeur profite à ceux qui, chaque jour, contribuent à la performance et à la transformation d'Axione.

Nous portons ces revendications dans un esprit de solidarité entre tous les salariés, quels que soient leur statut, leur fonction ou leur ancienneté.

Nous croyons à la participation démocratique, à la concertation et à la construction de solutions équilibrées, respectueuses à la fois des personnes et des impératifs économiques.

Notre mobilisation vise ainsi à garantir le maintien du pouvoir d'achat, à reconnaître le travail accompli et à préserver la cohésion sociale au sein de l'entreprise. Parce qu'une politique salariale juste et ambitieuse n'est pas seulement une question de chiffres : c'est un choix de société, celui de la reconnaissance, du respect et du vivre-ensemble.

## Rémunération

---

### La CFTC demande :

- Une augmentation générale moyenne des salaires de **2,5 % sans différentiel entre les statuts** Une augmentation collective du montant de l'inflation pour tous les collaborateurs pour compenser l'inflation avec un minima de 30€
  - Une utilisation du solde de l'enveloppe au mérite
  - Pas de consigne / quota de zéro augmentation

Soit 1,40 % au-dessus du dernier indice INSEE IPCH de septembre 2025 pour compenser l'inflation non rattrapée des années précédentes et prendre en compte les résultats corrects d'Axione en 2025 avec :

- 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 2026 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 dans cette période de transformation.

### 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 :

- **Temps partiel senior** : aménagement du temps de travail dès 58 ans sans perte de droits avec le maintien des cotisations
- **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.
- **Tutorat intergénérationnel** : les collaborateurs seniors accompagnent les plus jeunes (et réciproquement via le "reverse mentoring").

#### Dialogue social de proximité et QVCT :

- Etendre les formations/sensibilisations sur le **handicap** et sur les **risques psycho-sociaux** à tous les collaborateurs sur toutes les agences.
- Introduction de la **Semaine de la santé mentale et du bien-être** : ateliers sur la gestion du stress, le sommeil, la charge mentale, la nutrition.
- Création de "**Comités QVCT locaux**" (équivalents mini CSSCT) pour remonter les irritants du quotidien.
- **Baromètre social semestriel** anonyme, avec retour collectif des résultats et plan d'action suivi.
- **Formation des managers à l'écoute active et à la prévention des RPS** systématisée.
- **Droit à la déconnexion renforcé** : mise en place de plages horaires "sans e-mails ni Teams", entre 19h et 7h, et le week-end).

#### Evénements :

- 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, ...

#### Indemnité de départ à la retraite :

- Mise en place de mesures complémentaires à la convention collective
  - En deçà de 10 années, **indemnité calculée au prorata temporis** du montant de la prime à partir de 10 années d'ancienneté
  - A partir 10 années, passage de la prime de **20% à 40%** du salaire annuel brut
  - Entre 10 et 20 années, **indemnité calculée au prorata temporis** du montant de la prime à partir de 20 années d'ancienneté
  - A partir 20 années, passage de la prime de **40% à 60%** du salaire annuel brut
  - Entre 20 et 30 années, **indemnité calculée au prorata temporis** du montant de la prime à partir de 30 années d'ancienneté
  - Au-delà de 30 années, passage de la prime de **60% à 80%** du salaire annuel brut

#### Activités sociales et culturelles :

- La revalorisation de la dotation de l'entreprise au CSE pour les activités sociales et culturelles à **460 €** par salarié pour compenser l'augmentation limitée des salaires, continuer d'améliorer les services auprès des collaborateurs et de leur famille, et pouvoir proposer des destinations européennes qui sont plus onéreuses que les destinations long courrier
- Changement des modalités de versements des ASC du fait de l'obligation en 2026 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 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
- La CFTC demande une **augmentation des prises en charge des soins de méthode douce** (ostéopathe, psychologue, réflexologue, ...).

### Accord mobilité :

- Revalorisation de l'aide à l'achat d'un vélo électrique à 600€ et non électrique à 300€
- 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 »)
- La CFTC demande l'évolution de l'aide financière pour la mise en place **à son domicile d'un point de recharge électrique** à domicile pour faciliter la recharge des véhicules de service et de fonction **sans reste à charge** car c'est l'entreprise qui impose le passage aux véhicules électriques. • La CFTC demande la **mise en place d'une prime transport mensuelle** en cours d'année 2026 pour les collaborateurs n'ayant pas de véhicule d'entreprise et ne pouvant pas utiliser les transports en public pour se rendre en agence. 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).  
**Ou**  
Une **prime carburant ponctuelle de 150€** par collaborateurs concernées
- Cas de mobilité fonctionnelle d'un service de production à un service support, **maintien du véhicule de fonction à partir de 5 années d'ancienneté**.  
En deçà, **réintégration de 3 fois l'avantage en nature** dans le salaire et l'accès à une **offre Crédit Mobilité de 2500€ annuel**.

### 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 de la fin du projet Impulse.

### 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**.
- Restaurants d'entreprise parisiens :
  - **limiter les augmentations d'admission** au restaurant.
  - mise en place d'une **commission de suivi sur le 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.

**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).
- 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€**
- Revalorisation à **105 € du forfait d'indemnisation de grand déplacement** et du **retour périodique à 27€**

**Astreinte :**

- La renégociation de l'accord est en cours.

**Déplacement :**

- La renégociation de l'accord est en cours.

**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 19€**.
- Revalorisation de l'indemnité de double logement à **83€**.

**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.
- **Congé décès** : passage de 3 jours à **5 jours / an** pour le décès du conjoint, père ou mère.
- **Crédit temps parentalité** : **2 jours /an** pour accompagner un enfant à un rendez-vous important (santé, orientation, examens).
- **Congé aidant augmenté** : passage de 3 à **5 jours / an** rémunérés pour accompagner un proche dépendant.
- **Congé "projet personnel"** : **3 jours / an** pour un engagement associatif ou citoyen.
- 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.
  - 3 jours à partir de 20 années.

Cela constituerait un atout pour valoriser concrètement la fidélité des collaborateurs.

Ces jours ne seraient pas épargnables.

Si l'entreprise préfère, cela peut être sous forme de versement d'une prime équivalente aux nombres de jours proposés ci-dessus.

- Possibilité de remettre l'**épargne des congés payés non utilisés sur le CET** comme lors de la période covid.

**Rachat des RTT :**

- La mise en place de 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 2026.

**Plan d'Épargne Entreprise (PEE) :**

- **L'abondement de 20 %** sur le transfert des jours de CET dans le PEE (existe que sur le PERCOL)
- 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 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.

**Pour FO****Préambule**

***Dans le cadre de ces NAO 2026, FO AXIONE se veut exigeant et force de propositions pour répondre aux préoccupations et aux attentes des salariés de l'entreprise.***

**Nos priorités :**

- Garantir le respect de chaque salarié
- Assurer le maintien de l'emploi
- Être à l'écoute des préoccupations de toutes et tous et y apporter des réponses concrètes
- Valoriser et fidéliser les collaborateurs
- Faire preuve de vigilance face aux risques d'épuisement physique et psychique
- Promouvoir le bien-être et la protection de la santé au travail
- Préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Maintenir un dialogue constructif et constant avec la Direction

**Notre credo :**

La réussite de l'entreprise repose avant tout sur sa plus grande force : les femmes et les hommes qui la composent.

**Notre ambition :**

Porter haut et fort les attentes légitimes des salariés à travers un dialogue social constructif, transparent et responsable.

FO AXIONE s'attache à défendre les intérêts de tous dans un esprit de respect mutuel, de concertation et d'équilibre entre performance économique et progrès social.

**Table des matières**

Préambule lié aux particularités de l'année 2025 .....	3
Politique salariale .....	4
Politique sociale .....	5
Organisation du temps de travail .....	9
Partage de la valeur ajoutée .....	9

**Préambule lié aux particularités de l'année 2025**

L'année 2025 s'ouvre dans un climat mondial encore incertain, marqué par une croissance modérée et des tensions géopolitiques persistantes. La guerre en Ukraine continue de peser sur les équilibres économiques et énergétiques européens, tandis que les répercussions des conflits au Moyen-Orient entretiennent une instabilité mondiale durable. Malgré ces tensions, l'économie européenne montre des signes de stabilisation, soutenue par la baisse progressive de l'inflation et un léger redressement de la consommation.

Selon la Banque Centrale Européenne, l'inflation devrait s'établir autour de **2,2 % en 2025**, confirmant le retour progressif à des niveaux plus maîtrisés après plusieurs années de flambée des prix. En France, la croissance économique resterait modeste, autour de **1,2 %**, portée par la reprise de l'investissement et la résistance du marché de l'emploi.

Pour autant, les entreprises doivent faire face à plusieurs défis :

- une pression accrue sur les coûts,
- une exigence renforcée de performance opérationnelle,
- et une attente croissante des salariés en matière de reconnaissance, de pouvoir d'achat et de conditions de travail.

Chez **AXIONE**, 2026 s'annonce comme une année charnière. La transformation engagée de l'entreprise se poursuit dans un contexte de mutation profonde du secteur des télécommunications, marqué par :

- la baisse progressive des activités historiques (déploiement FTTH, radio),
- la montée en puissance de nouvelles offres (infrastructures numériques, smart territoires, énergie et IoT),
- et la recherche d'une meilleure efficacité organisationnelle.

**FO AXIONE** salue les efforts déjà accomplis mais alerte sur les risques liés à la charge de travail, à la perte de repères et à la démotivation des équipes. La fidélisation des talents, la reconnaissance du travail accompli et la clarté dans la stratégie de transformation doivent être au coeur des priorités de la direction.

L'année 2026 doit également être celle d'un **dialogue social renforcé**, fondé sur la transparence, l'écoute et la co-construction. **FO AXIONE** insiste sur la nécessité de :

- préserver les compétences clés et sécuriser les parcours professionnels,
- garantir des conditions de travail sereines et équilibrées,
- et soutenir le pouvoir d'achat de tous les salariés par une politique salariale juste et équitable.

Enfin, dans un contexte où les attentes sociales et environnementales sont de plus en plus fortes, AXIONE doit poursuivre ses engagements en matière de **responsabilité sociétale** : réduction de son empreinte carbone, inclusion, égalité professionnelle et innovation durable.

C'est dans ce climat économique, social et humain exigeant que **FO AXIONE** aborde cette nouvelle année de négociations, avec la volonté de défendre les intérêts des salariés tout en accompagnant la réussite collective de l'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 2026, hors partie variable de **3.0 %** de la masse salariale globale en mars 2026
  - ✓ Cette augmentation sera accompagnée d'un seuil mini de **100 €** 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 percution 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 (**8%**), prime de relève (**8%** vs adaptation horaire), prime de nettoyage (**10%**) ...

### Politique Véhicules de fonction / service :

- ✓ 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.
- ✓ Une revalorisation du forfait de recharge des véhicules électriques au domicile à **90€**
- ✓ L'élargissement du nombre de **bornes de recharges** de véhicules électriques dans les agences qui est encore 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**.
- ✓ un engagement d'AXIONE sur le maintien dans **l'emploi des séniors**
- ✓ Le développement d'un parcours de mobilité interne mieux **encadré et soutenu**.
- ✓ De stopper la **fuite des talents** pour conserver les compétences et limiter la prestation et la sous-traitance

#### Couverture Sociale :

- ✓ 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.

#### Parentalité :

- ✓ Le maintien du nombre de **places en crèches** 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, **25€** la majoration de non-respect du délai de prévenance, **220€** l'indemnité de double résidence et **90€** 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)
- ✓ Accord d'astreinte en cours de renégociation, nos demandes du CR de la réu du 22/07/2025 :

**FO AXIONE attire l'attention sur la sécurité des collaborateurs et le respect strict de la législation :**

- ✓ durée maximale quotidienne de **10 heures de travail**,
- ✓ **repos minimum de 11 heures consécutives** entre deux journées,
- ✓ meilleure **gestion de la modulation du temps de travail** et des **heures d'intervention des cadres**.

#### Réévaluation des primes :

- ✓ **FO AXIONE** demande une **augmentation globale de 8 %** de l'ensemble des **primes d'astreinte**, afin de compenser la **hausse prévisionnelle de l'inflation** pour les **trois années à venir**. Cette revalorisation serait

applicable **immédiatement**, avec une **revoyure dans trois ans**, sauf inflation exceptionnelle ( $\geq 50\%$  supérieure à la prévision).

- ✓ **FO AXIONE** demande une **attention particulière** à la **revalorisation des niveaux d'astreinte NIV 1, NIV 1 bis et Manager**, souvent les plus impactés par la charge opérationnelle.
- ✓ **FO** demande, en complément du **forfait d'astreinte national**, une **indexation liée à la distance et au temps de trajet**, basée sur les critères du **Grand Déplacement** ( $\geq 50$  km ou  $\geq 1h30$  de trajet), Une **indemnité complémentaire de 20 € par intervention** serait ainsi justifiée.
- ✓ La poursuite des négociations l'accord de **Grand déplacement** et astreintes.
- ✓ **Prolongation** de l'accord du forfait jour réduit, avec l'élargissement à partir de 40% de temps de travail pour les cas de retraite progressive

#### Formation / valorisation des compétences :

- ✓ 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.
- ✓ **Renforcer la formation des managers** sur les **règles de sécurité**, les **outils informatiques** et les **accords d'entreprise**, afin d'assurer une meilleure application des politiques internes et une gestion d'équipe cohérente.
- ✓ **Valoriser la polyvalence** des collaborateurs en reconnaissant l'évolution de leurs missions et leur adaptation aux **changements d'activités d'Axione**.
- ✓ **Former l'ensemble du personnel** aux **différents logiciels et outils Axione**, pour **mieux anticiper et planifier les chantiers**, tout en améliorant l'efficacité opérationnelle.
- ✓ **Rémunérer les techniciens** qui consacrent du temps à la **formation des intérimaires**, sans temps alloué spécifique, notamment dans les contextes de **rotation fréquente (tous les 6 à 12 mois)**.

#### 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
- ✓ 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.

#### 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 460€** par salariés

#### Création d'un "Pass Compétences" :

pour favoriser les évolutions de carrière et la montée en expertise.

#### Amélioration de la politique de prévention :

actions concrètes contre le stress, la surcharge et les risques psychosociaux.

#### Trophées de l'initiative :

valoriser les idées améliorant la sécurité, la qualité ou l'environnement.

#### 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 et du panier à **13€/j (montant entier)**

#### 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 :

- ✓ Création d'un référent retraite / fin de carrière

#### Risques psycho sociaux :

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

### Organisation du temps de travail

**L'évolution du rapport des salariés** au travail doit **inciter l'entreprise** à se saisir de sujets essentiels : de **meilleures** conditions de travail, une réduction du temps de travail, un accès plus large au télétravail et davantage de **souplesse** dans l'organisation du temps 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...),

### 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 **1,5 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).

**Conclusion :**

**FO AXIONE** plaide pour une **politique sociale ambitieuse, responsable et cohérente**, qui donne du sens, valorise les efforts, et place les collaborateurs au centre du projet d'entreprise. L'avenir d'Axione repose sur sa plus grande richesse : **les femmes et les hommes qui la font vivre chaque jour**

Remis en main propre lors de la deuxième réunion NAO, le 06 novembre 2025.

- **Nathalie LOM** – Déléguée Syndicale FO AXIONE
- **Pedro NUNEZ** – Délégué Syndical FO AXIONE
- **Nicolas ALLIOT** – Délégué Syndical FO AXIONE