X

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**ACCORD**

**Entre la Société INFRATEL SERVICES basée 53 boulevard Ornano**

**93200 Saint-Denis, représentée par Monsieur XX, Directeur**

**D’une part,**

**Et**

**L’organisation syndicale représentative CFDT, représentée par Monsieur XX, Délégué Syndical**

**D’autre part,**

**Table des matières**

[PREAMBULE 3](#_Toc95842328)

[OUVERTURE DES NEGOCIATIONS 3](#_Toc95842329)

[POURSUITE DES NEGOCIATIONS 4](#_Toc95842330)

[*Article 1er – Salaires, revalorisation des astreintes, œuvres sociales* 4](#_Toc95842331)

[*Article 2nd – Durée & Organisation du travail* 5](#_Toc95842332)

[*Article 3ème – Situation de l’emploi* 5](#_Toc95842333)

[*Article 4ème – Contrat de génération* 5](#_Toc95842334)

[*Article 5ème – Egalité Hommes – Femmes* 5](#_Toc95842335)

[*Article 6ème – Travailleurs handicapés* 6](#_Toc95842336)

[*Article 7ème – Conclusion* 6](#_Toc95842337)

[*Article 8ème – Dépôt* 6](#_Toc95842338)

# PREAMBULE

La Société INFRATEL Services est composée en 2021 de 6 entreprises ayant une identité et une personnalité propre, placée sous l’autorité et la responsabilité de chefs d’entreprises afin de respecter et préserver les intérêts des collaborateurs au plus près de la réalité des activités et des contraintes qui y sont liées.

Cependant, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur, il apparaît important d’ouvrir une négociation chaque année sur des sujets généraux et stratégiques communs à l’ensemble des activités portées par les entreprises de la Société afin de concourir au bon développement des activités et de la négociation collective dans l’intérêt de tous.

Aussi, la négociation annuelle obligatoire a été ouverte avec Monsieur XX, Délégué Syndical au sein de la Société INFRATEL Services.

À la suite de la dernière réunion qui s’est déroulée le 06 décembre 2021, les parties ont conjointement tenues à arrêter le compte rendu de leurs échanges et l’aboutissement de leur négociation, comme ci-après.

# OUVERTURE DES NEGOCIATIONS

Les parties reconnaissent que l’intégralité des informations nécessaires à la tenue des négociations a été sérieuse, loyale et conforme à la législation en vigueur.

Au cours de la réunion du 18 novembre 2021, les parties se sont penchées sur l’analyse des points suivants qui ont été présentés à la délégation syndicale :

- Les effectifs ;

- Les salaires effectifs ;

- La durée effective du travail ;

- L'organisation du temps de travail ;

- Les astreintes ;

- Les intérimaires ;

- Le handicap ;

- Le contrat de génération ;

- L’égalité professionnelle.

# POURSUITE DES NEGOCIATIONS

Au cours de la réunion suivante qui s’est tenue le 06 décembre 2021, les parties se sont rencontrées pour échanger dans l’objectif d’aboutir à la signature d’un accord dont les dispositions suivantes ont été arrêtées conjointement :

# *Article 1er – Salaires, revalorisation des astreintes, œuvres sociales*

La délégation syndicale a initialement demandé que les salaires soient revalorisés de 3% et à ce que les astreintes responsabilité fassent également l’objet d’une revalorisation.

De surcroît, la délégation syndicale demande que la valeur de l’indemnité de grand déplacement soit portée à 100 € non imposable.

La délégation syndicale souhaiterait en outre que la valeur du ticket restaurant (TR) soit revue à la hausse à 9,20 €.

En réponse à ces demandes, la Direction fait part de sa volonté de limiter le budget moyen d’augmentation pour les salaires à 2,50% soit environ 1 point de plus que l’inflation attendue pour 2022. La Direction rappelle qu’il s’agit là d’un effort important au vu de l’instabilité du contexte économique actuel.

Concernant les astreintes, La Direction rappelle que des augmentations ont eu lieu en 2016, 2017, 2019 et 2020.

Plus précisément, l’astreinte Technicien pour les week-end et jours fériés a fait l’objet d’une revalorisation en avril 2020 :

* Samedi/Dimanche : 45€/jour contre 30 € auparavant
* Jours fériés : 60€/jour contre 30€ auparavant

Conformément au souhait de revalorisation de l’astreinte responsabilité exprimé conjointement l’an passé par la Direction et la délégation syndicale, il a été décidé que les revalorisations suivantes seraient effectuées à compter du 1er janvier 2022 :

* Montant de l’astreinte responsabilité hebdomadaire : 19 €
* Montant de l’astreinte responsabilité week-end : 22 €
* Montant de l’astreinte responsabilité jours fériés : 24 €

Auparavant, l’astreinte responsabilité était unique et son montant s’élevait à 18 €.

Par ailleurs, la Direction a également souhaité procéder à la revalorisation des astreintes du NOC à compter du 1er janvier 2022 :

* Le montant de l’astreinte Soutien s’élève à 15 € contre 11 € auparavant
* Le montant de l’astreinte responsabilité s’élève à 25 € contre 22 € auparavant

S’agissant des tickets restaurants (TR), la Direction rappelle tout d’abord qu’elle prend actuellement en charge 60 % de la valeur faciale du titre soit 5,40 €. Cette contribution patronale de 60% constitue la limite en-deçà de laquelle le titre bénéficie d’une exonération des cotisations de Sécurité sociale.

Aussi, la Direction rappelle que la valeur faciale du ticket restaurant a fait l’objet de plusieurs revalorisations ces dernières années : de 8,60 € à 8,80 € en 2019, puis de 8,80€ à 9 € en 2020.

À l’issue de la deuxième réunion de négociation, chaque partie étant à l’écoute de l’autre et recherchant le meilleur compromis qui soit, l’accord commun suivant a été trouvé :

* Augmentation moyenne des salaires de 2,75%
* Revalorisation des astreintes responsabilité
* Revalorisation des astreintes du NOC
* Augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant à 9,20 €

# *Article 2nd – Durée & Organisation du travail*

Le bilan des heures de modulations à fin novembre 2021 ressort comme suit :

* ***ASRF***

126,50 heures en modulation positive et 181,5 heures en modulation négative

* ***AIRIDF***

800,50 heures en modulation positive et 61,50 heures en modulation négative

* ***AMIN***

2 712,5 heures en modulation positive 961,50 heures en modulation négative

* ***AMIO***

393,01 heures en modulation positive et 1 618,70 heures en modulation négative

***Pas de compteur de modulation chez AMCF et ASIGS***

Les heures de modulations positives sont en hausse par rapport à 2020.

Les variations les plus significatives concernent Axians Maintenance Infras Nord et Axians Maintenance Infras Ouest.

On note chez Axians Maintenance Infras Nord une hausse des heures de modulation positive liée à la hausse du nombre d’interventions de maintenance curative.

A contrario, c’est une hausse des heures de modulation négative que l’on observe chez Axians Maintenance Infras Ouest. Celle-ci est imputable à la perte d’un lot de maintenance et aux difficultés d’optimisation de planning en raison de l’éloignement géographique des différents centres de travaux.

# *Article 3ème – Situation de l’emploi*

Au 30 novembre 2021, l’effectif d’INFRATEL Services s’élève à 204 salariés : 51 cadres, 153 ETAM.

La société a connu une croissance de son effectif (22 salariés supplémentaires par rapport au 30/11/2020) et ce, notamment en raison du développement de l’entité ASIGS.

# *Article 4ème – Contrat de génération*

Le contrat de génération a été supprimé depuis le 24 Septembre 2017 par l’ordonnance n°201761387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, article 9, JO du 23 septembre 2017.

Notre contrat de génération établi en mai 2017 était en vigueur jusqu’au 31 mai 2020. La suppression du contrat de génération n’implique plus d’analyse des indicateurs annuels comme précédemment.

Le dernier bilan sur le suivi des indicateurs avait été établi jusqu’en mai 2017, a été envoyé à la DIRECCTE.

La société conserve malgré tout une attention particulière ainsi qu’une politique favorable à l’égard de l’emploi des jeunes et des seniors.

# *Article 5ème – Egalité Hommes – Femmes*

L’accord sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 13 octobre 2014 et valable pour une durée de 3 ans n’est plus en vigueur.

Un nouvel accord doit être renégocié.

Au-delà, les parties ne constatent aucune inégalité de traitement ou de gestion des carrières (formation et promotions) selon le sexe du salarié, sur des postes équivalent.

De surcroît, l’index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été déposé en février 2021 au titre de l’année 2020. Cet index s’élève à 89 points ce qui met en exergue les actions menées afin d’assurer l’égalité professionnelle au sein de la société.

Toutefois, si un salarié était amené à constater un écart non pertinent, la Direction réaffirme la disponibilité de la hiérarchie pour tout échange.

# *Article 6ème – Travailleurs handicapés*

Au 30 novembre 2021, la société compte trois salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

# *Article 7ème – Conclusion*

Les parties conviennent que l’ensemble des sujets à traiter lors de cette NAO l’ont été.

La négociation se conclut par un accord entre les deux parties.

# *Article 8ème – Dépôt*

Le présent accord a été soumis à l’information et la consultation des représentants du personnel émettant un avis favorable au cours de la réunion en date du 22/02/2022.

Conformément à la législation en vigueur, il est établi en un nombre suffisant d’exemplaires aux fins de remise à chacune des parties contractantes et dépôt à la DREETS (dépôt en ligne via TéléAccords) ainsi qu’au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes.

À Saint-Denis, le 15 février 2022

XX XX

Délégué Syndicale CFDT Chef d’entreprise