**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**ACCORD**

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

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

**D’une part,**

**Et**

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

**D’autre part,**

**Table des matières**

[PREAMBULE 3](#_Toc120647596)

[OUVERTURE DES NEGOCIATIONS 3](#_Toc120647597)

[POURSUITE DES NEGOCIATIONS 4](#_Toc120647598)

[*Article 1er – Salaires, revalorisation des astreintes, œuvres sociales* 4](#_Toc120647599)

[*Article 2nd – Durée & Organisation du travail* 4](#_Toc120647600)

[*Article 3ème – Situation de l’emploi* 5](#_Toc120647601)

[*Article 4ème – Egalité Hommes – Femmes* 5](#_Toc120647602)

[*Article 5ème – Travailleurs handicapés* 5](#_Toc120647603)

[*Article 6ème – Conclusion* 5](#_Toc120647604)

[*Article 7ème – Dépôt* 5](#_Toc120647605)

# PREAMBULE

La Société INFRATEL Services est composée en 2022 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, Délégué Syndical au sein de la Société INFRATEL Services.

À la suite de la dernière réunion qui s’est déroulée le 9 novembre 2022, les parties ont conjointement tenu 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 9 novembre 2022, 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 ;

- L’égalité professionnelle.

# POURSUITE DES NEGOCIATIONS

Au cours de la réunion qui s’est tenue le 9 novembre 2022, 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 7%.

De surcroît, la délégation syndicale demande que la valeur de l’indemnité de grand déplacement soit portée à 110 €, et que la valeur du ticket restaurant (TR) soit revue à la hausse à 10 €.

En réponse à ces demandes, la Direction fait part de sa volonté de limiter le budget moyen d’augmentation pour les salaires à 4%.

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, et 9,20€ en 2022.

À l’issue des négociations, 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 4,75% en 2023
* Augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant à 9,86 € au 1er janvier 2023. Le montant pourra être porté à 10 € si le plafond d’exonération de l’URSSAF est revalorisé au 1er janvier 2023 (si le plafond d’exonération maximal de la participation patronale est porté à 6€ ou plus)
* Le forfait Grand déplacement est porté à 110 € au 1er janvier 2023.

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

Le bilan des heures de modulations à fin octobre 2022 ressort comme suit :

* ***ASRF***

218 heures en modulation positive et 211 heures en modulation négative

* ***AIRIDF***

627,5 heures en modulation positive et 216,50 heures en modulation négative

* ***AMIN***

1 270 heures en modulation positive et 1 615 heures en modulation négative

* ***AMIO***

751,21 heures en modulation positive et 933,50 heures en modulation négative

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

On note chez Axians Maintenance Infras Nord une baisse des heures de modulation positive, revenant au niveau de 2020.

On observe une hausse de la modulation positive chez Axians Maintenance Infras Ouest, ce qui souligne une hausse de l’activité au sein de cette entreprise.

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

Au 31 octobre 2022, l’effectif d’INFRATEL Services s’élève à 212 salariés : 55 cadres, 157 ETAM.

La société a connu une croissance de son effectif (11 salariés supplémentaires par rapport au 31/10/2022) répartie au sein de toutes les entreprises.

# *Article 4ème – 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 2022 au titre de l’année 2021. 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 5ème – Travailleurs handicapés*

Au 31 octobre 2022, la société compte quatre salariés bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés.

# *Article 6ème – 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 7ème – Dépôt*

Le présent accord a été soumis à l’information et la consultation des représentants du personnel au cours de la réunion en date du 15/12/2022.

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 DRIEETS (dépôt en ligne via TéléAccords) ainsi qu’au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes.

À Saint-Denis, le 15 décembre 2022

Délégué Syndicale CFDT Chef d’entreprise