



Négociations Annuelles Obligatoires 2025 Infocom'CGT

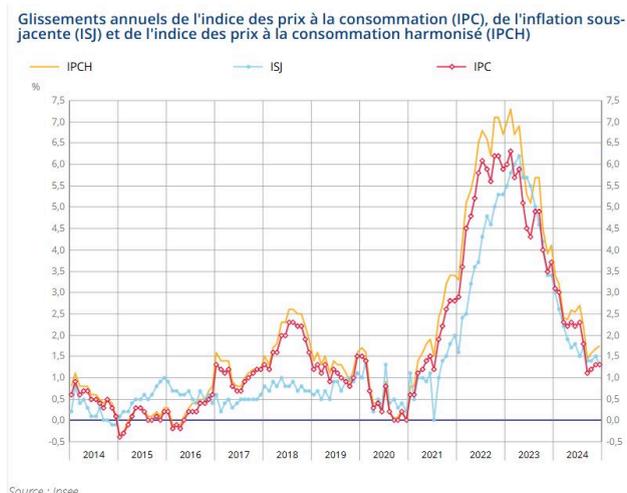
PREAMBULE

"Avec mon salaire, il est très compliqué de vivre, surtout avec l'inflation."

Ainsi s'exprime l'un de nos collaborateurs dans notre sondage réalisé auprès des salariés. Cette phrase ne cesse de résonner dans nos têtes et nous pousse à porter un regard attentif sur cette réalité pour certains, ce ressenti pour d'autres.

Afin d'entendre ce quotidien difficile décrit par de nombreux salariés à l'Afdas, nous devons prendre en considération le pouvoir d'achat, enjeu ô combien important, si ce n'est le plus important, aux yeux de tous les collaborateurs et de l'ensemble des Français.

L'analyse des données de l'INSEE le confirme : le coût de la vie n'a cessé d'augmenter ces dernières années, impactant directement le pouvoir d'achat de tous les salariés.



Bien que la tendance ralentisse, l'accumulation des hausses successives continue de peser sur le budget des ménages.

Prenons l'exemple d'un collaborateur francilien célibataire et percevant un salaire de 1 670 € net par mois. En tenant compte d'un loyer moyen pour un studio/petit appartement en banlieue proche (700 à 1 000 €), des charges incompressibles (énergie, alimentation, transport, santé, etc.), il lui reste au mieux 270 €, et au pire, un déficit de 230 € à la fin du mois sur son compte courant.

Autrement dit, un collaborateur à ce niveau de rémunération **ne dispose d'aucune marge financière**, ce qui rend les augmentations salariales essentielles pour préserver son pouvoir d'achat.

Nous saluons l'engagement de la direction qui, ces dernières années, a su prendre en compte les attentes des salariés en matière de revalorisation salariale :

✓ **En 2023**, les collaborateurs gagnant **moins de 3 000 € (Tranche 1)** ont bénéficié d'une hausse de **6 %**, ceux entre **3 000 et 4 500 € (Tranche 2)** d'une hausse de **4,5 %**, et ceux **au-delà de 4 500 € (Tranche 3)** d'une hausse de **3,5 %**.

✓ **En 2024**, l'augmentation générale s'est traduite par une hausse forfaitaire de :

- **74 €/mois** pour la Tranche 1
- **68 €/mois** pour la Tranche 2
- **77 €/mois** pour la Tranche 3

Ces décisions ont permis de protéger tous les collaborateurs face à l'inflation. Cependant, nous ne sommes pas tous égaux face à la hausse du coût de la vie, et nous sommes convaincus que la direction poursuivra ces mesures protectrices en 2025, en portant une attention particulière aux collaborateurs les plus impactés.

Pour cette année, l'enveloppe budgétaire allouée aux augmentations est de **185 000 € (non chargée)**.

L'analyse des comptes montre que l'Afdas est bien gérée :

- ✓ Le rapport financier est positif et atteste d'une gestion maîtrisée.
- ✓ Un excédent budgétaire a été constaté.
- ✓ Fin juillet 2024, une partie significative du budget de fonctionnement n'avait pas encore été consommée.

Au regard de ces résultats encourageants, **nous espérons qu'un réajustement de l'enveloppe budgétaire pourra être envisagé**, afin d'accompagner au mieux les collaborateurs et de poursuivre la dynamique d'amélioration salariale engagée ces dernières années.

L'Afdas compte 327 salariés, dont **290 (89%)** perçoivent un salaire inférieur ou égal à 4 500 €. Ces 290 collaborateurs représentent **73,2% de la masse salariale totale**. (Fig. 1)

À l'inverse, les 37 collaborateurs dont la rémunération dépasse 4 500 € (soit **11% des effectifs**) concentrent **26,8% de la masse salariale**. (Fig. 1)

Figure 1. Tranches salariales et répartition des rémunérations estimées

Tranche salariale (€)	Effectif	% de l'effectif (327)	Salaire moyen estimé (€)	Masse salariale annuelle (€)	% de la masse salariale (14 M€)
< 2 499 €	89	27%	2 300 €	2,46 M€	17,50%
2 500 - 2 999 €	88	27%	2 750 €	2,90 M€	20,70%
3 000 - 3 499 €	60	18%	3 250 €	2,34 M€	16,70%
3 500 - 3 999 €	27	8%	3 750 €	1,22 M€	8,70%
4 000 - 4 500 €	26	8%	4 250 €	1,33 M€	9,50%
Sous-Total (≤ 4 500 €)	290	89%	≈ 3 200 €	10,25 M€	73,20%
> 4 500 €	37	11%	6 000 - 8 500 €	3,75 M€	26,80%
Total Général	327	100%	≈ 3 600 €	14 M€	100%

Cette répartition souligne la nécessité de privilégier les augmentations pour les 290 collaborateurs rémunérés en dessous de 4 500 €, qui représentent l'essentiel des équipes, contribuent directement à l'effort collectif et sont les plus touchés par l'inflation.

Les résultats détaillés du sondage seront joints en annexe, afin d'éclairer les négociations et de garantir une transparence totale.

Notre syndicat reste convaincu que ces échanges aboutiront à des décisions justes et équilibrées, et nous continuerons à œuvrer pour un dialogue social constructif et éclairé.

ANALYSE DES RESULTATS DU SONDRAGE

Les résultats du sondage témoignent d'un attachement fort des collaborateurs à l'Afdas et à ses conditions de travail, tout en mettant en lumière des axes d'amélioration essentiels :

✓ La rémunération demeure la préoccupation majeure, avec une forte attente en matière d'augmentations générales et de reconnaissance individuelle plus transparente et équitable. Beaucoup expriment un sentiment de décalage entre leur rémunération et leurs responsabilités.

- ✓ Les congés et la prise de RTT font également partie des attentes, notamment en faveur d'une plus grande flexibilité pour mieux concilier vie professionnelle et personnelle.
- ✓ L'organisation du temps de travail suscite un intérêt croissant, avec une demande pour davantage de souplesse horaire et une réflexion autour de la semaine de 4 jours.
- ✓ Le télétravail reste un enjeu clé, avec des attentes portant sur l'augmentation du nombre de jours autorisés et une meilleure prise en charge des frais et équipements.
- ✓ Les avantages existants sont reconnus comme un véritable atout, contribuant à la qualité de vie et à l'équilibre professionnel.
- ✓ L'environnement de travail est largement plébiscité, la grande majorité des collaborateurs déclarant se sentir bien dans les locaux.

L'objectif des négociations est donc d'accompagner ces attentes légitimes, tout en valorisant les atouts qui font la force du cadre de travail à l'Afdas.

REMUNERATION

Augmentations

Lecture des résultats du sondage

- ✓ Une très large majorité souhaite une combinaison des deux augmentations : générale et individuelle
- ✓ L'augmentation générale arrive en tête des souhaits de manière globale
- ✓ L'augmentation individuelle est attendue sous certaines conditions précises
- ✓ Une forte demande d'un effort ciblé sur les bas et moyens salaires.
- ✓ La répartition mixte fixe + pourcentage séduit également
- ✓ L'atteinte d'objectifs évaluée lors de l'EAE est largement plébiscitée, mais doit être mesurée objectivement.
- ✓ L'évolution de poste et les responsabilités sont aussi considérées comme des critères justes.

Proposition

Compte tenu de la **bonne gestion des comptes de l'Afdas**, de l'excédent budgétaire constaté et de la maîtrise des dépenses à fin juillet 2024, nous estimons qu'il est possible, tout en restant prudent, d'envisager **une enveloppe réajustée entre 250 000 et 270 000 €** pour répondre aux attentes des collaborateurs, en équilibrant **augmentation générale et reconnaissance individuelle**.

Une augmentation générale

- **75 € brut par mois** pour les salariés gagnant **moins de 3 000 €**

- **50 € brut par mois** pour les salariés gagnant **entre 3 000 et 4 500 €**
- Un montant dégressif pour les salariés gagnant plus de 4500€, à fixer au cours des négociations.

Une augmentation individuelle

Comprise entre 30 et 50 € brut par mois, attribuée selon les critères majoritairement plébiscités par les collaborateurs :

- L'atteinte d'objectifs, évaluée lors de l'Entretien Annuel d'Évaluation (EAE) (87 votes)
- Le niveau de responsabilité et l'évolution de poste (70 votes)

Cette répartition permettrait de protéger en priorité les bas et moyens salaires face à l'inflation, tout en maintenant une reconnaissance individuelle pour valoriser l'engagement des collaborateurs.

Impact budgétaire estimé

Coût total estimé : environ 270 000 €, avec une répartition équilibrée :

- **Environ 240 000 €** dédiés aux **augmentations générales** pour l'ensemble des collaborateurs.
- **Environ 30 000 €** consacrés aux **augmentations individuelles**, attribuées selon des critères indiqués plus haut.

Les montants précis seront affinés au cours des négociations, en fonction des échanges et des arbitrages budgétaires.

Prime de Partage de la valeur

Nous saluons la décision prise l'année dernière d'attribuer une **Prime de Partage de la Valeur (PPV) de 1 500 €**, qui a été largement appréciée par l'ensemble des collaborateurs.

Nous recommandons de réserver cette décision pour la fin d'année, en fonction des résultats financiers et des marges budgétaires disponibles à ce moment-là.

En l'état actuel, nous estimons qu'il est **prioritaire de concentrer les efforts sur des augmentations salariales durables**, afin d'assurer une amélioration pérenne du pouvoir d'achat des collaborateurs.

AVANTAGES SOCIAUX

Congés supplémentaires pour les cadres au forfait

Actuellement, **les cadres au forfait jours de l'Afdas disposent de 12 jours de repos par an**, un nombre inférieur à plusieurs autres OPCO et structures comparables.

Comparaison avec d'autres OPCO :

- ✓ OPCO Santé : **23 jours de repos** (+11 jours par rapport à l'Afdas).
- ✓ OPCO ATLAS : **14 jours de repos** (+2 jours par rapport à l'Afdas).
- ✓ D'autres OPCO et structures publiques/semi-publiques accordent généralement **entre 14 et 18 jours de repos**.

Lecture des résultats du sondage

- ✓ une large majorité en faveur de congés supplémentaires pour les cadres au forfait (76%).

Proposition

Nous souhaitons l'ajout d'au moins **2 jours de repos supplémentaires**, portant le total à **14 jours par an, à l'image de l'OPCO ATLAS**.

Cette mesure **ne génère pas de coût direct**, mais permettrait **d'améliorer significativement le bien-être et la motivation des cadres au forfait**.

Un alignement progressif sur les meilleures pratiques du secteur renforcerait l'engagement des collaborateurs tout en restant cohérent avec la gestion actuelle de l'Afdas.

Flexibilité des RTT pour les salariés à l'heure

Lecture des résultats du sondage

La majorité des salariés concernent souhaitent :

- ✓ plus de flexibilité sur les règles d'accolement et les délais de prévenance.
- ✓ la possibilité de reporter une partie de leurs RTT au-delà de l'année civile.

Proposition

- **Le report de 2 jours de RTT dans l'année civile suivante**, pour offrir davantage de flexibilité dans la prise des jours.
- **Un assouplissement des règles d'accolement**, permettant de poser les RTT plus librement, notamment **en continu sur plusieurs jours, dans la limite de 10 jours**.

Congés supplémentaires pour proche malade

Lecture des résultats du sondage

- ✓ 97 % des collaborateurs favorables à la création d'un congé pour accompagner un proche malade

Proposition

Nous proposons l'instauration d'un congé spécifique rémunéré pour accompagner un proche malade, sur le modèle du congé enfant malade. Ce congé pourrait être accordé :

- Sous réserve de la présentation d'un certificat médical attestant de l'état de santé du proche.
- Dans la limite d'un nombre de jours à définir en concertation avec la direction, en cohérence avec les pratiques internes et les besoins des collaborateurs.

Cette mesure répondrait à une demande forte des équipes et s'inscrit dans une politique de soutien aux collaborateurs confrontés à des situations familiales délicates.

Congés Epargne Temps

Lecture des résultats du sondage

- ✓ Permettre un usage plus flexible pour des congés de courte durée
- ✓ Assouplir les conditions d'éligibilité et de justification, pour faciliter l'accès au dispositif

Proposition

Afin de mieux répondre aux attentes des collaborateurs, nous proposons :

- Une réduction de la durée minimale d'absence, en permettant la prise de congés dès une semaine consécutive (au lieu de deux actuellement).
- Un assouplissement des délais de prévenance, avec un préavis réduit à 1 mois au lieu de 2.

Ces ajustements garantiraient un meilleur accès au dispositif et une utilisation plus adaptée aux besoins des collaborateurs.

Autres avantages sociaux : Carte Pluxee et Forfait Mobilité Durable

Lecture des résultats du sondage

Les collaborateurs se disent globalement **satisfaits des dispositifs existants**, tout en exprimant des attentes d'amélioration :

- ✓ **Carte Pluxee** : une demande majoritaire pour une **augmentation de la part patronale**
- ✓ **Forfait Mobilité Durable** : un souhait de **remboursement à 100 %** des abonnements aux transports en commun (au lieu de 75 % actuellement), avec la possibilité de **verser la différence directement sur le salaire**.

Nous saluons ces dispositifs déjà avantageux et leur impact positif pour les collaborateurs. Toutefois, au vu des priorités budgétaires et de la forte attente sur la rémunération, nous privilégions une enveloppe plus conséquente dédiée aux augmentations générales et individuelles.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Aménagement du temps de travail

Lecture des résultats du sondage

- ✓ Plus de flexibilité dans les horaires
- ✓ réflexion sur la semaine de 4 jours

Proposition

- Possibilité d'ajuster l'heure de début et de fin de journée d'une heure (+/- 1h) afin de mieux concilier contraintes personnelles et organisation du travail.
- Création d'une 4e option d'aménagement du temps de travail permettant aux salariés volontaires de répartir leurs 35h sur 4 jours au lieu de 5, sans perte de salaire



Afin d'anticiper les évolutions du marché du travail et les attentes des salariés, il pourrait être intéressant d'ouvrir une phase de réflexion et d'expérimentation sur une organisation à 32h hebdomadaires, avec une évaluation des impacts sur l'organisation et la productivité.

Ces ajustements permettraient une meilleure organisation du travail, tout en offrant plus de souplesse aux salariés, sans impact majeur sur l'activité de l'Afdas.

Télétravail

Lecture des résultats du sondage

- ✓ Augmentation du nombre de jours télétravaillables
- ✓ Amélioration des équipements (écran, souris ergonomique)
- ✓ Une meilleure prise en charge des frais liés au télétravail

Proposition

Afin de répondre aux attentes des collaborateurs et d'améliorer leurs conditions de travail, nous proposons :

- ✓ **Passage à 3 jours de télétravail par semaine**, avec un **minimum de présence de 2 jours sur site par semaine**.
- ✓ **Revalorisation de l'indemnité de télétravail à 30 €/mois** pour les salariés bénéficiant de 3 jours de télétravail (10 €/jour télétravaillé).

Impact budgétaire estimé

- Coût mensuel supplémentaire : 3 230 € nets (10 × 323)
- Coût annuel supplémentaire : 38 760 € nets

Cette mesure vise à offrir plus de flexibilité aux collaborateurs tout en garantissant un cadre de travail adapté.

Environnement de travail

Résultats du sondage

✓ **Une majorité de collaborateurs se sentent bien installés**, ce qui témoigne d'un cadre de travail globalement apprécié. C'est un point très positif qui mérite d'être souligné ! 🙌

✓ Quelques axes d'amélioration en ce qui concerne **l'aménagement des espaces, le confort et l'optimisation des locaux**.

Une **réflexion pourra être menée** afin d'identifier les ajustements possibles pour **améliorer encore davantage l'installation des collaborateurs** et garantir un cadre de travail toujours plus agréable et fonctionnel.

COUT PREVISIONNEL DU PROJET

Les deux seuls postes budgétaires impactant directement les finances :



1 **Augmentations salariales (AG + AI) → 270 000 €**

2 **Augmentation de l'indemnité télétravail (passage à 30€/mois) → 38 760 €**

👉 **Coût total estimé du projet = 308 760 €**

Tout le reste (Congés, RTT, CET, flexibilité des horaires, etc.) concerne des aménagements organisationnels qui optimisent le fonctionnement de l'Afdas et améliorent les conditions de travail et la qualité de vie des collaborateurs, sans générer de coût direct.

Cette proposition, respectueuse des souhaits exprimés par les collaborateurs, vise à concilier reconnaissance salariale et amélioration des conditions de travail, dans une approche équilibrée et constructive au bénéfice de tous.