



Groupe Bouygues
La force de l'engagement

Négociations Annuelles Obligatoires 2024

REVENDEICATIONS FO AXIONE

Dans le cadre de ces NAO 2024, FO AXIONE se veut exigeant et force de propositions pour répondre aux préoccupations et aux attentes des salariés de l'entreprise.

Nos priorités :

- **Respect** des salariés
- **Maintien de l'emploi**
- Ecoute et réponses aux **préoccupations** de toutes et tous
- **Valorisation** et fidélisation des salariés
- **Vigilance** concernant les risques d'épuisement physique et psychique
- Bien être, protection de la **santé**
- Préservation de l'**équilibre** vie professionnelle et vie personnelle
- **Dialogue** et échange avec la Direction
- Importance de considérer les **urgences** environnementales et sociétales (RSE) dans le développement d'AXIONE

Notre credo :

Le **capital humain** reste la première ressource de l'entreprise et la principale composante de sa réussite.

Notre ambition :

Porter les attentes des salariés à travers un dialogue social centré **sur l'échange, la transparence, le sens des responsabilités**, et dans le respect des parties prenantes.

Table des matières

| | |
|--|----|
| Préambule lié aux particularités de l'année 2023 | 3 |
| Politique salariale..... | 5 |
| Politique sociale | 6 |
| Organisation du temps de travail..... | 11 |
| Partage de la valeur ajoutée | 12 |
| Sources | 13 |

Préambule lié aux particularités de l'année 2023

La situation économique mondiale reste sous pression en raison des tensions géopolitiques. Néanmoins, l'activité économique mondiale résisterait mieux en 2023 que prévu au printemps (1) et est attendue à +3 % cette année. Elle est prévue en hausse progressive en 2024 puis en 2025. (2)

Par ailleurs, l'inflation mondiale diminue plus lentement qu'attendue initialement, passant de 8,7 % en 2022 à 6,8 % cette année. (3) A ce titre, la Banque Centrale Européenne (BCE) a revu à la hausse ses prévisions annuelles d'inflation pour la zone euro sur 2023 et 2024. (4)

Au niveau national, et en dépit des difficultés persistantes, la croissance du PIB français sur 2023 est attendue à + 0,9 % en moyenne annuelle, alors que la Banque de France envisageait des perspectives de croissance à + 0,5 %. (5)

D'un point de vue social, le moral des ménages reste "plombé" par la dégradation du pouvoir d'achat. (6) **Le niveau d'inflation à fin octobre 2023 s'établit à +4,0 %. Les prix de l'énergie ont augmenté de +11,5 % sur un an, les prix de l'alimentation enregistrent une hausse de +9,6 % sur cette même période.** (7) Nous rappelons que l'inflation sur ces deux derniers postes affecte de manière disproportionnée la population et qu'en réponse à cette inflation, **le SMIC a été augmenté sur 12 mois de +6,17 %.** (Mai 2022 vs mai 2023)

Enfin, le marché du travail continue de faire preuve d'une résilience remarquable affichant un faible taux de chômage et un taux d'emploi record. **Notre entreprise doit faire face à un contexte de pénurie généralisée de main-d'œuvre et s'adapter à l'évolution de la relation au travail de ses salariés.** En effet, 84 % des salariés français considèrent que leur travail est important, mais qu'au-delà de la question des salaires, ils ont de nouvelles aspirations. Ils sont 61 % à préférer désormais avoir plus de temps libre : télétravail, horaires flexibles, semaines de 4 jours... (8)

Il nous faut réinventer l'entreprise de demain pour développer notre attractivité et fidéliser nos salariés !

Concernant AXIONE, l'actu plan présentée aux actionnaires affiche de très bons résultats et, selon les informations obtenues lors du dernier CSE, sont conformes aux prévisions de l'Actu 1, avec un chiffre d'affaires de l'ordre de 700 M€ et un résultat courant de l'ordre de 4.9% sur le périmètre France. AXIONE peut être fière de ses réussites et de ses collaborateurs acteurs de celles-ci.

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

Dans ce contexte, l'entreprise devra veiller à conserver les compétences et stopper la fuite des talents. En particulier, l'accélération des départs met en péril l'efficacité de nos processus de production et le maintien des compétences nécessaires au sein de l'Entreprise.

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

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

Nos alertes ont été régulières sur les inquiétudes liées à la **baisse prévisible de certaines activités**. Les réponses apportées ont toujours été rassurantes sans toutefois nous montrer que les actions adéquates étaient menées pour éviter l'arrêt des contrats.

Nous y sommes : la perte du marché VDR et l'arrêt du contrat maintenance impactent 44 collaborateurs sur les sites d'AIX en PROVENCE et TOUSSIEU. Le suivi mensuel des effectifs concernés est indispensable pour s'assurer que la priorité reste l'action RH pour trouver une solution de bascule en interne AXIONE ou groupe. L'objectif de **FO AXIONE** est d'obtenir le meilleur dispositif pour accompagner les collaborateurs concernés quelle que soit l'activité qui s'arrête dans le cas où aucune solution de reclassement n'est trouvée. Ce dispositif devra permettre une solution de sortie à la hauteur de l'attente de ces salariés ayant signé pour une mission non limitée dans le temps, recrutés sur leur région de résidence et qui ne sont donc pas mobiles. Ce dispositif devra être ouvert sans condition, proposer une indemnité supérieure à l'indemnité légale en prenant en compte leur fidélité et leur investissement sur une durée parfois très longue chez Axione ainsi qu'un accompagnement pour retrouver un emploi.

La mise en œuvre du **projet d'entreprise d'AXIONE**, marquée par d'importants **changements organisationnels**, suscite des préoccupations majeures. Nous avons transmis les inquiétudes manifestées quotidiennement. **FO AXIONE** attend de nos dirigeants une **communication adaptée**, exposant les grandes orientations ainsi que les détails de ces modifications, avec un **accompagnement au changement** essentiel à toute évolution. Notre **inquiétude** est profonde.

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

La totale indépendance d'AXIONE pourrait, en cas de problèmes financiers ou d'activité, réduire l'appui de nos actionnaires et la perte de certains acquis (PEE/PERCOL ..).

Pour le maintien d'un environnement de travail serein et motivant, et après avoir fêté ses **20 ans d'Aventure**, AXIONE doit œuvrer pour le **bien-être de tous ses collaborateurs** :

- ✓ Être attentif à la charge de travail toujours en croissance et à la gestion du stress
- ✓ Veiller à respecter l'équilibre vie pro-vie perso en faisant évoluer le cadre du télétravail
- ✓ Améliorer les solutions technologiques, des services numériques et des applications pour nos clients et pour tous les métiers AXIONE !
- ✓ Faire aboutir le projet d'entreprise ambitieux pour qu'AXIONE reste très attractive et continue à fidéliser ses collaborateurs pour le maintien de sa compétence face à un marché de l'emploi qui devient très concurrentiel avec notamment un marché régional dynamique.

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

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

Une dégradation a été perceptible durant le dernier mandat.

Les élus **FO AXIONE** encouragent la direction à la vigilance pour un retour au **dialogue social de qualité** connu pendant de nombreuses années.

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

Politique salariale

Le pouvoir d'achat reste la principale préoccupation des Français. Cela d'autant plus que les dispositifs tel que le « bouclier tarifaire » et la « ristourne carburant » ont pris fin sur ce dernier semestre.

Selon l'OFCE (9), la baisse du pouvoir d'achat des Français devrait être comprise entre -1,2 % et -2 % fin 2023 par rapport à fin 2021. Cela représente une baisse de 760 euros par « unité de consommation » sur l'année, soit près de 1 600 euros par an pour une famille de 4 personnes avec 2 enfants de plus de 14 ans.

Pour rappel, l'inflation sous-jacente s'établit à +4,6 % en septembre 2023.

➔ **Il nous apparaît indispensable que l'entreprise participe à la réduction de cet impact.**

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

Part fixe de la rémunération :

- ✓ Une augmentation de salaires pour 2024, hors partie variable, en 2 temps avec :
 - Une 1^{ère} augmentation de **5 %** de la masse salariale globale en mars 2024,
 - Une 2^{ème} réunion de négociation obligatoire sur le volet salariale en juin 2024. Cette augmentation de salaire sera rétroactive au 1^{er} mars 2024.
- ✓ Cette augmentation sera accompagnée d'un seuil mini de **80 €** pour l'ensemble des salariés (base Temps Plein).
- ✓ Cette augmentation concerne exclusivement la revue annuelle des salaires et s'entend :
 - hors toutes augmentations attribuées lors des retours de congés maternité et parentaux en cours d'année,
 - hors traitement de la dynamique salariale différenciée des collaborateurs HP,
 - hors politique visant à bloquer la fuite des talents,
 - hors réajustements exceptionnels réalisés en cours d'année,
 - hors enveloppe pour traiter les éventuels différentiels de salaires Femme/Homme qui pourraient subsister,
 - hors enveloppe de mise à niveau éventuelle pour se conformer aux minimas conventionnels,
 - hors enveloppe pour absorber les effets de percution des nouveaux salaires d'embauches. La base de calcul de l'augmentation sera le salaire précédent augmenté des éventuelles parties variables.

La revoyure 2023 n'ayant pas donné satisfaction face à l'attente d'une augmentation pour tous pour pallier à l'inflation, **FO AXIONE demande** :

- ✓ Un vrai **14ème mois** soit un mois de salaire supplémentaire sur la rémunération annuelle pour tous

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

Part variable de la rémunération :

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

Politique Véhicules de fonction / service :

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

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

Politique sociale

Un grand nombre de dispositifs ont été créés ou élargis afin de compléter le package salarial des salariés. C'est le cas de la « prime transport », du « forfait mobilités durables », de la distribution de chèques CESU subventionnés par l'entreprise, de la prise en compte d'une indemnité télétravail...

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

Autre sujet impactant sur 2023, la réforme des retraites, qui impose un allongement de la durée de vie professionnelle. Il semble indispensable que ce sujet soit évoqué en NAO à défaut de négociations QVT engagées à date.

FO AXIONE demande :

Maintien de l'emploi :

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

Couverture Sociale :

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

Parentalité :

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

Transports :

- ✓ Une **indemnité de trajet ou « chèque essence »** pour les collaborateurs ne disposant pas de transport en commun adapté FO demande la reconduction de cette prime à hauteur de 300€ en FEVRIER 2024
- ✓ **Forfait mobilité durable** : La revalorisation de l'IK à **40 cts** du kilomètre et des plafonds à **450€ et 800€**
- ✓ La revalorisation des indemnités de **grands déplacements** : **100 €** jour, **30 €** pour le jour de retour, **16€** la majoration de non-respect du délai de prévenance, **210€** l'indemnité de double résidence et **80€** l'indemnité Déplacement longue durée.
- ✓ La revalorisation des **Indemnités Kilométriques** (IK pour les véhicules thermiques et électriques).

Renégociation d'accords :

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

- ✓ L'amélioration de la règle du **temps de trajet** selon la réflexion validée sur les NAO 2019 (trajet de retour comptabilisé, trajet de week-end limité ou majoré)
- ✓ L'harmonisation de l'**accord d'astreinte**
- ✓ La poursuite de l'accord de **Grand déplacement**
- ✓ La poursuite de l'accord **QVT**
- ✓ La poursuite de l'accord **Télétravail**

Ces négociations devront s'ouvrir sur le 1^{er} trimestre 2024 et applicables au 1^{er} Juin 2024

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

Formation / valorisation des compétences :

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

Maladie et handicap :

- ✓ Prise en charge par l'entreprise sur la base du temps plein, du différentiel des cotisations retraites et prévoyance des collaborateurs en temps partiel thérapeutique ou d'invalidité, pour garantir des

prestations entières et assurer une pension complète au départ à la retraite pour l'ensemble des salariés concernés quel que soit leur âge.

- ✓ Augmentation du CESU à **500€** 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
- ✓ Mise à disposition du panel de **contrats cadre** bénéficiant aux collaborateurs auprès de grandes enseignes commerciales pour faire bénéficier aux collaborateurs de tarifs négociés (voir achat groupés gaz, électricité, etc...)
- ✓ Accès aux **gammes supérieures des smartphones** avec prise en charge de la + value par le salarié. Possibilité de conservation des téléphones avec participation salarié.
- ✓ Dans le cadre de la **politique RSE**, octroi d'**1 journée par an**, sur le temps de travail, pour un engagement solidaire, citoyen et sociétal, afin d'aider des associations locales.
- ✓ Concrétisation du **siège unique AXIONE**
- ✓ Garantir pour tous l'accès à l'ensemble des **outils de sécurité** (levage ...) référencés chez AXIONE et à leurs règles d'utilisation
- ✓ Adapter la mise à disposition des bouteilles d'eau et des glacières réfrigérées aux conditions particulières des équipes d'intervention
- ✓ Mise à disposition dans toutes les agences de 2 boissons chaudes gratuites par jour pour tous les collaborateurs
- ✓ **Déconnection** automatique des outils selon les plages horaires Harmonie pour veiller à respecter **l'équilibre vie pro-vie perso** notamment dans le cadre du télétravail et du travail exceptionnel le week-end et en semaine
- ✓ Dupliquer la **plateforme WENABI** qui permet aux collaboratrices et collaborateurs d'accéder facilement à des missions d'engagement solidaire et élargir la cible des missions proposées (Missions plus longues)

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 400€** par salariés

Alternance :

- Augmentation de la **prime de tutorat**.
 - 1ere année 300€
 - 2ème 400€
 - 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 12€/j (montant entier)**
- ✓ Demander l'application de l'initiative de « **paniers-repas antigaspi** » du gouvernement par les restaurants d'entreprise pour les collaborateurs AXIONE

Politique d'achat :

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

Accompagnement des aidants :

- ✓ Mise en place de **CESU subventionnés** par l'entreprise.
- ✓ Elargissement du nombre de **jours télétravaillés** pour les salariés aidants.

Séniors :

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

Retraite :

- ✓ La compensation des **cotisations retraite** pour tous les collaborateurs en temps partiels sans limitation d'âge et de statut
- ✓ La participation de l'entreprise au financement du rachat des **trimestres retraite** manquant pour partir à taux plein

Risques psycho sociaux :

- ✓ Mise en place d'un **réfèrent harcèlement RH AXIONE**
- ✓ Mise en place d'une **commission de suivi Harcèlement**

Organisation du temps de travail

L'évolution des attentes des salariés dans leur relation au travail doit être l'occasion d'évoquer avec conviction les sujets tels que l'amélioration des conditions de travail, la baisse de la durée du travail, l'ouverture plus large au télétravail, une plus forte souplesse dans les horaires de travail...

FO AXIONE demande :

- ✓ La poursuite des négociations sur les accords de **télétravail**, qui est un outil de performance collective, d'attractivité, améliore **l'équilibre vie professionnelle et personnelle** et contribue à **diminuer l'impact carbone**, pour :
 - Une indemnité forfaitaire de 10 €/jour télétravaillé,
 - Le suivi de la subvention d'achat de mobilier
 - Télétravail possible depuis l'étranger sur les métiers compatibles
- ✓ D'étendre la réflexion sur la **semaine de 4 Jours** (un vendredi libre une semaine sur deux) aux **cadres en forfait jour**, ce qui permettra :
 - De l'attractivité à l'embauche,
 - Un équilibre pro perso (du temps pour les enfants),
 - Du temps pour soi (travaux personnels),
 - Du temps pour les autres (accompagnement d'un proche engagement associatif)
 - Pour les démarches (administrations fermées le samedi),
 - Une économie Carburant pour l'entreprise,
 - La possibilité des entretiens des véhicules le vendredi,

- Une économie de chauffage dans les locaux,
- Une réduction des émissions Carbone...
- ✓ Fidélité à l'entreprise et équilibre vie professionnelle et vie personnelle :
1 **congé de « respiration »** : à partir de 10 ans d'ancienneté qui consisterait en un congé de quelques mois (durée à définir) pris en charge par l'entreprise pour des projets au service du collectif (enseignement, associations, mécénat...),
- ✓ Des jours complémentaires octroyés pour les **salariés aidants**.

Partage de la valeur ajoutée

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

FO AXIONE demande que :

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

Remis en main propre lors de la deuxième réunion NAO, le 21 novembre 2023.

Copie FO Groupe Bouygues

- **Nathalie LOM** – Déléguée Syndicale FO AXIONE
- **Marina MONTEIL** – Déléguée Syndicale FO AXIONE
- **Pedro NUNEZ** – Représentant Syndical FO AXIONE
- **Julie GUEDJ** – Elue CSE FO AXIONE

Sources

- (1) <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2023/09/12/perspectives-mondiales-a-l-automne-2023-l-economie-resiste-a-la-montee-des-taux#:~:text=L'activit%C3%A9%20mondiale%20ralentirait%20en,mon%C3%A9taire%20pour%20r%C3%A9duire%20l'inflation.>
- (2) <https://publications.banque-france.fr/projections-macroeconomiques-juin-2023>
- (3) <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/la-lutte-contre-linflation-prend-plus-de-temps-que-prevu-1933815>
- (4) <https://www.ecb.europa.eu/press/pr/date/2023/html/ecb.mp230914~aab39f8c21.fr.html#:~:text=Les%20projections%20macro%C3%A9conomiques%20de%20septembre,%C3%A0%20la%20baisse%20pour%202025>
- (5) Conseil de Groupe de septembre 2023
- (6) [https://www.insee.fr/fr/statistiques/7661146#:~:text=%C3%80%2085%2C%20l'indicateur%20qui, janvier%201987%20et%20d%C3%A9cembre%202022\).&text=En%20ao%C3%BBt%202023%2C%20la%20confiance%20des%20m%C3%A9nages%20reste%20stable.,-%C3%80%2085%2C%20l](https://www.insee.fr/fr/statistiques/7661146#:~:text=%C3%80%2085%2C%20l'indicateur%20qui, janvier%201987%20et%20d%C3%A9cembre%202022).&text=En%20ao%C3%BBt%202023%2C%20la%20confiance%20des%20m%C3%A9nages%20reste%20stable.,-%C3%80%2085%2C%20l)
- (7) <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7676463#:~:text=Sur%20un%20an%2C%20l'indice,%2C1%20%25%20le%20mois%20pr%C3%A9c%C3%A9dent.>
- (8) Enquête de l'Ifop pour la fondation Jean-Jaurès réalisée en octobre 2022
- (9) <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2023/OFCePbrief112.pdf>