

Réunions NAO 2024 R0

Sur la durée entre le 1 janvier au 01 juillet 2023, les 600 salariés concernés par le transfert SUR 3A seront concernés par les 2 Accords de NAO.

Contexte NAO 2024

• Aujourd'hui, bilan et cadrage pour la partie Daher « Legacy » une réunion similaire pour Daher Industrial Services : 5 février 2024. Deux NAO « en parallèle », dans La logique du projet D# pour la partie Daher « Legacy 3 réunions prévues.

- 31 janvier 2024
- 28 février 2024
- 7 mars 2024

Point levé : pourquoi deux négociations de NAO pour 3AAA et DAHER est-ce le meilleur moyen de les intégrer au groupe Daher ?

Et applicable sur toutes les Sociétés quelle transparence ?

Quelle garantie que des personnes ne soit pas lésé ?

Cette première réunion sert à entériner les négociations 2023 et d'ouvrir celle de 2024.

La direction prend en compte le transfert Daher Sur Daher Industriel Services (3A) pour qu'ils ne soient les dindons de la farce lors de ce transfert.



PRINCIPES DE L'ACCORD NAO 2023

La Direction et les Partenaires Sociaux ont signé pour l'année 2023, une politique salariale à hauteur de 5,4% composée : d'une augmentation générale, pour toutes les Catégories Socio-

professionnelles, pour tenir compte :

1. des enjeux liés au pouvoir d'achat
2. d'une enveloppe d'augmentation individuelle, pour reconnaître l'implication, la performance et récompenser le mérite
3. d'une enveloppe d'augmentation promotionnelle individuelle pour accompagner les promotions et les mobilités
4. d'un complément, pour une « augmentation générale forfaitaire garantie » pour la population cadre
5. de mesures spécifiques pour accompagner L'égalité de traitement Femmes / Hommes

MESURES PRÉVUES DANS L'ACCORD NAO 2023

La Direction et les Partenaires Sociaux ont signé pour l'année 2023. Une politique salariale à hauteur de 5.4% composée :

	Ouvriers Employés	Techniciens Agent de Maîtrise	Cadres
Augmentations générales	40€ bruts 60€ bruts	40€ bruts (forfait) 2% avec talon à 60€	2,0%
Augmentation individuelles	0,50%	1%	2,80%
Augmentations promotionnelles	0,10%		
Mesures spécifiques - égalité F/H	0,10%		
Garantie forfaitaire augmentation générale			De 30€ à 42€
Accord salarial 2023	5,4% + Garantie 100€		

MINIMA LÉGAUX ET CONVENTIONNELS, PASSAGES CADRE

SMIC : 2 revalorisations au cours de l'année 2023 (janvier et mai), avec une augmentation totale de 4,1% sur l'année.

Moins de 6% des ouvriers/employés concernés (197 salariés) sur toute l'année 2023

Evolution des minimas conventionnels.

-->4,88% des salariés concernés par des mesures « automatiques »

Rappel de la règle sur les assiettes mini

Passages cadre : 30 salariés concernés

Ces mesures sont venues s'ajouter à ce qui a été négocié dans notre politique salariale

2 philosophies sur les Salaires

Sur la Métallurgie c'est un salaire qui est garantie sur l'Année et si le salarié n'atteint pas le montant il y a rattrapage l'année suivante comprenant les heures supplémentaires, primes sont prises en compte. (Règle conventionnelle à la convention de la métallurgie).
Sur Transport c'est un taux Horaire qui s'impose.

SYNTHÈSE DE L'APPLICATION DES MESURES NAO 2023

Population concernée par les NAO 2023 : CDI et CDD (or alternants) présent au 31 janvier 2023, entrés dans l'entreprise avant le 1er octobre 2022.

Augmentations générales.

Employés et Ouvriers : forfait de 100€ - 40€ en janvier et 60€ en juillet
Techniciens et Agents de Maîtrise : forfait de 40€ en janvier et 2% en juillet avec une AG minimale de 60€
Garantie d'un montant minimal de 100€
Cadres : 2% en janvier

Augmentations individuelles.

Employés et Ouvriers : au moins 25% de la population concernée par cette mesure
Techniciens et Agents de maîtrise : au moins de la population concernée par cette mesure
Cadres : au moins 60% de la population par cette mesure
Garantie forfaitaire d'augmentation générale pour les cadres.
Forfait de 30€ pour les cadres qui n'auraient pas perçu à minima 100€ d'augmentation en 2023

Augmentations promotionnelles.

170 promotions en 2023 dont 30 passages cadre et 77 intégrations de PFF

■ SYNTHÈSE DE L'APPLICATION DES MESURES NAO 2023

Mesures NAO 2023	Ouvriers Employés		Techniciens Agent de Maîtrise		Cadres		Total		
	% Bénéficiaires	% MS	% Bénéficiaires	% MS	% Bénéficiaires	% MS	Bénéficiaires	% Bénéficiaires	% MS
Augmentations générales	100%	5.11%	100%	4.21%	100%	2.00%	5675	100%	3.78%
Augmentation individuelles	33.3%	0.55%	44.9%	1.04%	71.6%	2.79%	2246	39.6%	1.39%
Mesures spécifiques - égalité F/H	5.3%	0.11%	3.6%	0.09%	3.4%	0.08%	254	4.5%	0.10%
Augmentation promotionnelle	1.4%	0.16%	2.3%	0.14%	7.9%	0.53%	170	3.0%	0.29%
Garantie forfaitaire augmentation générale					12%	0.09%	156	2.52%	0.03%
Accord salarial 2023	100%	5.93%	100%	5.50%	100%	5.50%	5675	100%	5.59%

FOCUS SUR LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES - PAR DIRECTION

Direction	Total CSP		
	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	% MS
Achat	38	67,9%	2,46%
Aircraft	137	54,7%	2,06%
CTO	211	76,9%	2,85%
Finance	66	69,2%	2,41%
Industry	464	28,9%	0,93%
Nuclear & Project	214	37,9%	1,37%
Programs	10	71,4%	2,40%
Qualité	139	37,1%	1,74%
Secrétariat Général	68	60,9%	2,61%
Services	1164	37,3%	1,05%
Total	2511	39,6%	1,39%

33,3% Des Employés et Ouvriers ont eu une augmentation individuelle de **minimum 30€** : **25%** A minima prévu dans l'accord

44,9% des Techniciens et Agents de Maîtrise ont eu une augmentation individuelle de **minimum 50€** ; à **33%** minima prévu dans l'accord

71,1% des Cadres ont eu une augmentation individuelle de **minimum 2%** ; **60%** a minima prévu dans l'accord

FOCUS SUR LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES - PAR DIRECTION, OUVRIERS - EMPLOYÉS

Direction	Ouvriers Employés		
	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	% MS
Achat	NC	100,0%	2,38%
Aircraft	12	31,6%	0,60%
CTO	NC	100,0%	1,97%
Finance	12	54,5%	0,71%
Industry	250	31,6%	0,55%
Nuclear & Project	77	28,7%	0,56%
Programs	NC	NC	NC
Qualité	6	35,3%	0,52%
Secrétariat Général	NC	40,0%	0,79%
Services	642	34,3%	0,54%
Total	1004	33,3%	0,55%

33% des Employés et Ouvriers ont eu une augmentation individuelle de **minimum 30€**,

Augmentation médiane = 30€
Augmentation moyenne = 34€

Objectif pour l'année 2023 : s'assurer que les mesures salariales individuelles concernent a **Minima 25% des Employés / Ouvriers**

FOCUS SUR LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES - PAR DIRECTION, TAM

Direction	Techniciens Agent de Maîtrise		
	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	% MS
Achat	5	71,4%	1,29%
Aircraft	45	48,9%	1,06%
CTO	20	55,6%	1,02%
Finance	9	45,0%	1,04%
Industry	129	47,8%	1,02%
Nuclear & Project	68	38,2%	1,01%
Programs	NC	100,0%	5,73%
Qualité	55	44,7%	1,07%
Secrétariat Général	16	48,5%	1,06%
Services	321	44,0%	1,04%
Total	669	44,9%	1,04%

44,9% des Techniciens et Agents de Maîtrise ont eu une augmentation **individuelle de minimum 50€**

Augmentation médiane = 50€
Augmentation moyenne = 58€

Objectif pour l'année 2023 : s'assurer que les mesures salariales individuelles concernent à minima **33%** des TAM

FOCUS SUR LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES – PAR DIRECTION, CADRES

Direction	Cadres		
	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	% MS
Achat	32	66,7%	2,6%
Aircraft	80	76,9%	2,8%
CTO	189	80,4%	3,0%
Finance	45	91,8%	3,1%
Industry	85	62,5%	2,5%
Nuclear & Project	69	65,7%	2,7%
Programs	9	69,2%	2,3%
Qualité	78	67,2%	2,7%
Secrétariat Général	50	69,4%	3,1%
Services	201	68,6%	2,7%
Total	838	71,6%	2,79%

71,6% des Cadres ont eu une augmentation Individuelle de **minimum 2%**

Augmentation médiane = 3,4%

Augmentation moyenne = 3,9%

Objectif pour l'année 2023 : s'assurer que les mesures salariales individuelles concernent **à minima 60% des Cadres**

FOCUS SUR LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES - CSE

CSE	Total CSP		
	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	% MS
CSE INTER ENTREPRISES	134	65,3%	2,78%
CSE LOGISTIQUE CENTRALES NUCLEAIRES	84	31,6%	0,82%
CSE LOGISTIQUE DT	198	38,7%	1,38%
CSE NOUVELLE AQUITAINE	109	36,3%	0,97%
CSE NUKE	35	33,3%	1,20%
CSE REGION CENTRE	127	36,3%	1,11%
CSE REGION ILE DE FRANCE	98	34,8%	1,03%
CSE REGION MIDI PY	454	43,8%	1,46%
CSE REGION OUEST	417	39,2%	1,40%
CSE REGION PACA	178	35,4%	1,06%
CSE TARBES	627	37,9%	1,33%
CSE VALVES	50	56,5%	2,09%
Total	2511	39,6%	1,39%

33.3% des Employés et Ouvriers ont eu une augmentation individuelle de **minimum 30€** ; **25%** à minima prévu dans l'accord

44,9% des Techniciens et Agents de Maîtrise ont eu une augmentation individuelle de **minimum 50€** ; à minima prévu dans l'accord

71.1% des Cadres ont eu une augmentation Individuelle de **minimum 2%, 60%** à minima prévu dans l'accord

FOCUS SUR LA GARANTIE FORFAITAIRE D'AUGMENTATION GÉNÉRALE POUR LES CADRES

Direction	Bénéficiaires	% Bénéficiaires
Achat	7	14,6%
Aircraft	NC	5,8%
CTO	14	6,0%
Finance	NC	4,1%
Industry	31	22,8%
Nuclear & Project	22	21,0%
Programs	NC	7,7%
Qualité	27	23,3%
Secrétariat Général	9	12,5%
Services	37	12,6%
Total	156	13,3%

CSE	Bénéficiaires	% Bénéficiaires
CSE INTER ENTREPRISES	11	6,7%
CSE LOGISTIQUE CENTRALES NUCLEAIRES	NC	14,3%
CSE LOGISTIQUE DT	12	14,0%
CSE NOUVELLE AQUITAINE	5	20,8%
CSE NUKE	7	29,2%
CSE REGION CENTRE	6	12,8%
CSE REGION ILE DE FRANCE	6	25,0%
CSE REGION MIDI PY	30	15,2%
CSE REGION OUEST	18	11,5%
CSE REGION PACA	NC	8,9%
CSE TARBES	49	13,9%
CSE VALVES	7	15,9%
Total	156	13,3%

13,3% des cadres (156 salariés) ont bénéficié d'une mesure complémentaire à celle de l'augmentation générale allant de 30 à 42 C, pour leur garantir 100€ d'augmentation en 2023

FOCUS AUGMENTATION PROMOTIONNELLE - PAR DIRECTION

Direction	Total CSP		
	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	% MS
Achat	4	7,1%	0,45%
Aircraft	5	2,1%	0,24%
CTO	14	5,1%	0,50%
Finance	3	3,3%	0,35%
Industry	16	1,3%	0,16%
Nuclear & Project	9	1,6%	0,19%
Programs	1	7,1%	1,41%
Qualité	14	5,5%	0,47%
Secrétariat Général	6	5,5%	0,45%
Services	71	2,5%	0,28%
Total	143	2,5%	0,29%

0,29% de budget utilisé versus budget de 0,10% prévu

Réintégration des Primes de Faisant Fonction pour Les non-cadres

298 salariés concernés si on tient compte de « toutes les promotions »

FOCUS AUGMENTATION PROMOTIONNELLE - CSE

CSE	Total CSP		
	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	% MS
CSE INTER ENTREPRISES	13	6,5%	0,47%
CSE LOGISTIQUE CENTRALES NUCLEAIRES	5	1,9%	0,16%
CSE LOGISTIQUE DT	6	1,3%	0,18%
CSE NOUVELLE AQUITAINE	6	2,1%	0,17%
CSE NUKE	NC	1,0%	0,17%
CSE REGION CENTRE	5	1,7%	0,34%
CSE REGION ILE DE FRANCE	11	4,1%	0,34%
CSE REGION MIDI PY	39	4,0%	0,43%
CSE REGION OUEST	31	3,4%	0,24%
CSE REGION PACA	8	1,8%	0,16%
CSE TARBES	41	2,9%	0,28%
CSE VALVES	NC	4,7%	0,33%
Total	170	3,0%	0,29%

0,29% de budget utilisé vs budget de 0,10% prévu

Réintégration des Primes de Faisant Fonction pour les non-cadres

298 salariés concernés si on tient compte de « Toutes les promotions »

ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES - ECART AVANT/APRÈS NAO 2023

CSP	Tranche d'âge	Ecart avant NAO	Ecart après NAO	Différence %
Cadre	Moins de 30 ans	3,97%	2,17%	-45,45%
	De 30 à 39 ans	1,03%	0,28%	-73,32%
	De 40 à 49 ans	11,10%	9,71%	-12,59%
	50 ans et plus	16,05%	16,04%	-0,08%
	Total	11,99%	10,36%	-13,62%
TAM	Moins de 30 ans	-4,31%	-2,14%	-50,33%
	De 30 à 39 ans	1,44%	1,59%	10,49%
	De 40 à 49 ans	-1,25%	-2,27%	82,09%
	50 ans et plus	1,61%	1,75%	8,52%
	Total	0,45%	0,38%	-14,93%
E/O	Moins de 30 ans	1,47%	1,25%	-14,41%
	De 30 à 39 ans	1,56%	1,57%	0,61%
	De 40 à 49 ans	2,68%	2,38%	-11,27%
	50 ans et plus	4,81%	4,35%	-9,63%
	Total	2,91%	2,77%	-4,62%
Total		4,37%	3,75%	-14,15%

Les modalités de calcul de l'index égalité indique que le « **seuil de pertinence** » à prendre en compte est de **5% d'écart** dans une analyse par CSP ; en-deçà, il n'y a pas de différence de traitement Femmes / Hommes.

Réduction de L'écart entre Les femmes et Les hommes de **14,15%**

FOCUS MESURE SPÉCIFIQUE ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES - DISTRIBUTION DE L'ENVELOPPE

CSP	Effectif	Nombre de femmes	Nombre de femmes ayant bénéficié de la mesure complémentaire	% pop. Aug.	% MS	% Moyen d'augmentation Mesure spécifique égalité F/H
Cadre	1325	378	40	11%	0,08%	2,95%
TAM	1617	451	53	12%	0,09%	2,85%
E/O	3251	867	161	19%	0,11%	2,43%
Total	6193	1696	254	15%	0,10%	2,60%

Les bénéficiaires sont réparties comme suit :

CSP	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus	Total
Cadre	0%	6%	5%	4%	16%
TAM	1%	4%	4%	12%	21%
E/O	1%	7%	20%	36%	63%
Total	2%	17%	28%	53%	100%

Pour la distribution de l'enveloppe, raisonnement global CSP.

Concentration de la mesure sur les femmes de plus de 40 ans

Les augmentations **varient de 2% à 4%**, selon l'écart constaté pour la tranche d'âge dans le bassin d'emploi, pour la CSP concernée.

Nota Bene :

Le fléchage des augmentations a été fait indépendamment de la distribution des augmentations individuelles

ATTERRISSAGE 2023 : UN RESULTAT PROCHE DE ZERO synonyme d'aucun intéressement et de participation.



Comment comprendre nos résultats 2023 ?

- Une croissance du Chiffre d'Affaires sur 2023 grâce à nos acquisitions
- Les activités de Stuart sont relatives même si le redressement est à poursuivre La prise en compte du Chiffre d'Affaires de AAA sur 6 mois en 2023 a un impact positif
- Sécurisation des covenant financiers à fin 2023

ATERRISSAGE 2023 : UN RESULTAT PROCHE DE ZERO QUI NE SÉCURISE PAR L'AVENIR DU GROUPE

Les points durs 2023 :

Une rentabilité toujours insuffisante et pas à l'attendu : un résultat net proche de 0

Un manque de volume d'affaires pour l'aviation civile qui n'a pas retrouvé ses niveaux de 2019

La logistique internationale avec des démarrages difficiles

L'industrie globalement dans une situation de rentabilité négative

La production d'avion (TBM et Kodiak) en retrait, impactée par les problèmes de supply Chain notamment et d'efficacité interne.

Pour information

Non qualité

Identifier grosse perte de savoir-faire origine de la non-qualité. Les salariés partent à la retraite et ne nécessaire dans la transmission n'est pas fait. Il faut sanctuariser le tutorat sur la durée on ne peut pas remplacer les salariés au pied levé.

ATERRISSAGE 2023 : UN RESULTAT PROCHE DE ZERO QUI NE SÉCURISE PAR L'AVENIR DU GROUPE

Les points durs 2023 :

- Une rentabilité toujours insuffisante et pas à l'attendu : un résultat net proche de 0
- Un manque de volume d'affaires pour l'aviation civile qui n'a pas retrouvé ses niveaux de 2019
- La logistique internationale avec des démarrages difficiles
- L'industrie globalement dans une situation de rentabilité négative

- La production d'avion (TBM et Kodiak) en retrait, impactée par les problèmes de supply chain notamment et d'efficacité interne.

OS :

Discussions sur les incohérences entre les annonces et les messages passés sur le terrain.

Formation des anciens sur les nouveaux entrés parfois payés au-dessus de leurs propres salaires.

Demande de discussion entre OS et les différentes directions.

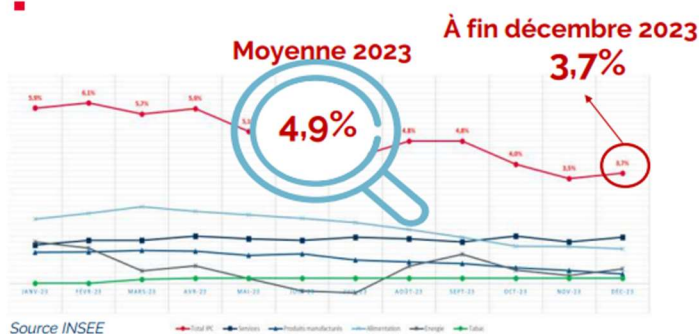
Stop de tout mettre sur le dos des Salariés

Direction :

Prise en compte des remarques pour ne pas opposer les populations.



SYNTHÈSE 2023



Mesures NAO 2023	Total CSP		
	Bénéficiaires	% Bénéficiaires	% MS
Augmentations générales	5675	100%	3,78%
Augmentation individuelles	2511	44,2%	1,47%
Mesures spécifiques - égalité F/H	214		0,10%
Augmentation promotionnelle	170		0,29%
Garantie forfaitaire augmentation générale	156	34%	0,03%
Accord salarial 2023	5675	100%	5,67%

L'application de l'accord salarial 2023 a garanti une évolution du pouvoir d'achat des salariés dans un contexte d'inflation forte. Daher a investi sur ses salariés malgré un contexte économique difficile

En 2024, il faut que nous soyons collectivement au rendez-vous de la rentabilité

CADRAGE 2024

- Perspective d'inflation : 2,6% pour l'année 2024
- Nécessité de retrouver des marges de manœuvre et donc de la rentabilité
- Nécessité absolue de couvrir les engagements financiers à fin juin 2024 et à fin décembre 2024 compte tenu de la rentabilité 2023.

Tour de table des organisations syndicales

Tendance :

Les Organisations Syndicales ne se positionnent pas officiellement mais on peut dire qu'elles sont Toutes dans la même optique que l'année 2023 continuer dans la même dynamique. Sauf la CFE-CGC qui est plus tôt sur une politique de l'Augmentation individuelle car il y a une forte attente des salariés au vu de l'inflation d'aujourd'hui et de toutes les augmentations annoncées à venir.

Pour la direction le message envoyé tous au long de cette réunion R0 que malgré le montant de Chiffre d'Affaires réalisé par le groupe en 2023 il n'y avait aucune marge dégagée et donc nous sous-entendons qu'il ne fallait pas s'attendre à grand-chose des NAO 2024.

Conclusion :

Ses NAO vont être très difficile à négocier vu la marge de manœuvre et si les Organisations Syndicales ne sont pas Unitaires.