A l’issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, il a été convenu ce qui suit entre les parties :

Monsieur XX XX, en qualité de Directeur d’établissement de Villefranche de Rouergue (VDR) de la Société Blanc Aéro Industries (BAI)

D’une part ;

Et

Monsieur XX XX, Délégué Syndical CFE-CGC,

Madame XX XX, Monsieur XX XX, Délégués Syndicaux CGT,

Monsieur XX XX, Madame XX XX, Délégués Syndicaux FO

D’autre part

**PREAMBULE**

Au cours de plusieurs réunions de négociations, les parties se sont réunies afin d’aborder les différents thèmes de la négociation obligatoire prévue à l’article L. 2242-1 du Code du travail.

Les réunions se sont tenues les :

* Le 20 septembre 2022
* Le 5 octobre 2022
* Le 18 octobre 2022
* Le 7 novembre 2022
* Le 10 novembre 2022

Lors de ces réunions, les thèmes relatifs aux salaires, à la durée et à l’organisation du temps de travail ont été abordés. Les parties déclarent et attestent que la direction a engagé sérieusement et loyalement les négociations et que les organisations syndicales représentatives CFE-CGC, CGT et FO ont disposé des informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Au cours des réunions, la Direction a présenté des informations portant notamment sur la situation économique générale ainsi qu’un bilan des rémunérations.

Il a été rappelé entre les parties que la négociation annuelle portant sur le partage de la valeur ajoutée, et plus particulièrement sur l’intéressement a fait l’objet de la signature d’un accord spécifique le 30 juillet 2020 et d’un avenant le 17 juin 2022.

Par ailleurs il a également été rappelé entre les parties que la négociation sur l’égalité professionnelle et la QVT a fait l’objet de la signature d’un accord spécifique le 10 juillet 2020 pour la société BLANC AERO INDUSTRIES.

A l’issue des différentes réunions, les parties en présence conviennent d’établir par la présente un accord, conformément aux dispositions applicables.

Cet accord NAO s’inscrit également dans la continuité du protocole de fin de conflit qui a été signé le 27 octobre 2022 par l’ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l’établissement.

1. **Déroulement des négociations**
   1. **Réunion du 20 septembre 2022 :**

Définition de la délégation de chaque organisation syndicale et documents remis par la Direction aux Organisations Syndicales

**1-2 Réunion du 5 octobre 2022 :**

Echanges sur les données sociales arrêtées au 31 août 2022 suivantes : les effectifs hommes/femmes par classification et par catégorie socioprofessionnelle, les salaires de base, moyen, mini, maxi et médian, les augmentations individuelles et les promotions, le suivi des entrées et des départs, les pyramides des âges et le rappel des accords en vigueur.

Remise des propositions des Organisations Syndicales.

**Propositions CFE-CGC :**

* Augmentation générale de 8% pour tous
* Augmentation individuelle de 3% avec enveloppe en janvier
* Clause de revoyure si inflation supérieure à 3% sur 3 mois glissants
* Prime Macron de 1500 euros net si le chiffre d’affaires est supérieur à 110 millions d’euros
* Prime carburant à 150 euros pour tous

**Propositions CGT :**

* Augmentation générale de 220 euros brut sur le salaire de base pour tous et maintenant
* L’harmonisation des congés pour évènements familiaux
* Prise en charge à 100% de la prévoyance pour les non-cadres
* Prise en charge à 100% de la mutuelle par l’employeur pour tous
* Mise en place d’un compteur HRE pour le personnel en 3X8 de 5 minutes par jour pour le passage des consignes et le temps d’habillage/déshabillage
* 4 jours pour évènement parent malade

**Propositions FO :**

* Augmentation générale de 7% pour l’ensemble des salariés
* Clause de revoyure obligatoire
* Revalorisation des taux bas avec ancienneté
* Revalorisation des primes de travail de nuit
* Mise en place de l’accord des horaires particuliers de nuit
* Compensation du temps de passage des consignes
* Mise en place du fractionnement de la pause des salariés en équipe
* Négociation d’un accord 35 heures à durée indéterminée
* Négociation d’un avenant à l’accord sénior sur les temps partiels
* Participation de la Direction à des rachats de trimestres
* Augmentation de la prime d’ancienneté jusqu’à 20%
* Un jour de congé supplémentaire pour ancienneté après 25 ans
* Compensation partielle des baisses de cotisation retraite dues au chômage partiel
* Revalorisation de la prime de GAP Leader

La Direction, quant à elle, évoque la possibilité de garantir l’inflation, en rappelant qu’elle sera sans doute conjoncturelle, et la possibilité d’offrir des jours de congés selon l’atteinte de certains résultats à définir, notamment des résultats en terme d’absentéisme.

**1-3 Réunion du 18 octobre 2022 :**

Pour répondre favorablement aux demandes émanant de la CFE-CGC, de la CGT et de FO, la direction évoque 2 propositions, sous réserve de signature :

Proposition 1:

Inflation\* 2022 garantie :

* Versement d’une augmentation générale de 3% dès novembre 2022
* Versement du solde de l’inflation\* 2022 suite à la publication de l’indice d’inflation\* début 2023

Proposition 2 :

* Versement d’une augmentation générale de 4% dès novembre 2022
* Versement d’une PPV (Prime de Partage de la Valeur) d’un montant de 1000 euros en 2023, les modalités de versement restent à définir
* Clause de revoyure si on a une inflation\* plutôt qu’une récession (si inflation\* non conjoncturelle)

*\*Inflation correspondant à l’indice moyen annuel des prix à la consommation (Ménages hors tabac – Indice Insee)*

Les autres thèmes restent en cours de réflexion.

Un mouvement de grève a débuté le 24 octobre à 21h. Il a pris fin le 27 octobre à 13H par la signature d’un protocole de fin de conflit au sein duquel ont été décidées les mesures suivantes :

1. Mesures concernant les salaires

En matière de salaire, le protocole de fin de conflit prévoit :

Pour les non-cadres : Une augmentation générale de 4,5 % applicable en novembre 2022 avec une augmentation minimale de 100 euros brut mensuel. Cette augmentation minimale sera versée en janvier 2023.

Pour les cadres : Les mesures applicables au titre des AI Cadres au 1er janvier 2023 ne pourront être inférieures à la moyenne des augmentations non-cadres versées au titre du présent protocole, avec une augmentation minimale de 100 euros brut mensuel.

2 – Les primes

2.1. – La prime PPV

Pour les non-cadres : une prime PPV d’un montant de 1500 euros, versée en 2023, dont les modalités de versement restent à définir avec les membres de la commission NAO.

Pour les cadres : une prime PPV versée en 2023 dont le montant reste à définir.

**1-4 Réunion du 7 novembre 2022 :**

**Les parties conviennent de retenir les propositions suivantes pour 2022 :**

Les dispositions du protocole de fin de conflit ont été reprises et complétées par les parties signataires comme suit :

Pour les salariés non-cadres

* Une augmentation générale de 4,5 % applicable en novembre 2022 avec une augmentation minimale de 100 euros brut mensuel. Cette augmentation minimale sera versée en janvier 2023
* Une prime PPV d’un montant de 1500 euros dont les modalités de versement sont fixées par DU datée du 10 novembre 2022

Pour les salariés cadres :

* Les mesures applicables au titre des AI Cadres au 1er janvier 2023 ne pourront être inférieures à la moyenne des augmentations non-cadres versées au titre du présent protocole, avec une augmentation minimale de 100 euros brut mensuel
* une prime PPV versée en 2023 dont le montant reste à définir

**1-5 Réunion du 10 novembre 2022**

**Les parties conviennent de retenir les propositions suivantes pour 2022 :**

Les dispositions du protocole de fin de conflit ont été reprises et complétées par les parties signataires comme suit :

Pour les salariés non-cadres

* Une augmentation générale de 4,5 % applicable en novembre 2022 avec une augmentation minimale de 100 euros brut mensuel. Cette augmentation minimale sera versée en janvier 2023
* Une prime PPV d’un montant de 1500 euros dont les modalités de versement sont fixées par DU datée du 10 novembre 2022

Pour les salariés cadres :

* Les mesures applicables au titre des AI Cadres au 1er janvier 2023 ne pourront être inférieures à la moyenne des augmentations non-cadres versées au titre du présent protocole, avec une augmentation minimale de 100 euros brut mensuel
* Une prime PPV d’un montant de 1000 euros dont les modalités de versement sont fixées par DU datée du 10 novembre 2022

Au cours de cette réunion, les parties finalisent les autres mesures.

1. **Champ d’application de l’accord portant sur l’année 2023**

Le présent accord pour l’année 2023 s’applique aux salariés présents à l’effectif de l’établissement à la date de signature de l’accord et présents au moment des mois de versements.

1. **Mesures portant sur la durée et l’organisation du travail**

La direction s’engage à poursuivre des négociations sur :

* La possibilité d’harmoniser les congés pour évènement familiaux
* Le passage de consignes entre les équipes
* L’accord des horaires particuliers de nuit
* Le fractionnement de la pause casse-croûte
* La possibilité de diminuer le temps de travail

1. **Autres mesures**

Un jour sera offert et positionné le 14 août 2023, sous la condition suivante :

* Taux d’absentéisme de l’usine (indicateur suivi mensuellement en CSE) inférieur ou égal à 5% sur la période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023

Un jour sera offert et disponible dans le compteur individuel, sous la condition suivante :

* Coefficient de présence individuel supérieur ou égal à 0,97 (ce coefficient sera identique à celui utilisé pour le calcul de l’acompte de l’intéressement de septembre) pour une personne à temps plein. Ce jour devra être pris avant le 31 décembre 2023

La direction s’engage à rouvrir la possibilité aux personnels concernés par l’accord sénior, les mesures de temps partiels : Article 3, Réduction du temps de travail de l’accord sénior de Villefranche de Rouergue du 21 septembre 2021. Ils pourront en demander le bénéfice d’ici le 31 décembre 2022 pour une mise en application dès le 01/01/2023.

La direction s’engage à démarrer le processus NAO 2024 dans le courant du mois de septembre 2023.

Suite au mouvement de grève du lundi 24 octobre au jeudi 27 octobre, il est possible de poser, dans la limite de 2 jours maximum (ou 16 heures maximum), des jours de congés ou des heures du compteur HRE (et éventuellement utiliser le compteur HRE négatif dans la limite des – 20 heures autorisées) sur les jours de grève du lundi 24 octobre au soir au jeudi 27 octobre 13h. Cette récupération ne donnera pas droit à une quelconque majoration (1H grevée sera récupérée par 1H de travail).

1. **Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un sur support papier signé par les parties et une version sur support électronique, à la DDETSPP du lieu de signature de l’accord et en un exemplaire au secrétariat-Greffe du Conseil de Prud’hommes.

Un original sera également remis aux organisations syndicales CFE-CGC, CGT et FO.

Le présent accord fera également l’objet d’un affichage à destination du personnel.

Fait à Villefranche de Rouergue, le 9 novembre 2022 en 7 exemplaires originaux.

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la Direction :  XX XX | Pour l’organisation syndicale CFE-CGC :  XX XX |
| Pour l’organisation syndicale CGT :  XX XX  XX XX | Pour l’organisation syndicale FO :  XX XX  XX XX |