**ACCORD D’ENTREPRISE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE POUR 2022**

Entre

**Airbus Flight Academy Europe SAS**, société par actions simplifiées au capital de 38.200 euros, immatriculée au RCS d’Angoulême sous le numéro 449 370 170 dont le siège social est situé 39 rue des Figuiers 16430 Champniers, représentée par   , son Président, d’une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

* CFDT,
* CFE-CGC,
* CGT,
* FO,
* SNPL,

D’autre part,

Est conclu l’accord suivant :

**PREAMBULE**

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies les 4 et 11 mai 2022, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, prévue par les articles L.2242-1 et suivants du code du travail.

Lors de la première réunion, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales représentatives la « Transparence salariale » faisant état des mesures conduites suite aux NAO 2021.

Lors de la seconde réunion, la Direction a présenté un certain nombre d’informations relatives notamment à la situation salariale des collaborateurs au 31 mars 2022 par catégories professionnelles, par âge et par sexe : salaire annuel et mensuel moyen prévisionnel pour 2022 (sans augmentation), la dispersion du salaire mensuel et annuel prévisionnel pour 2022 (sans augmentation), la prime d’ancienneté annuelle et mensuelle moyenne prévisionnelle pour 2022 (sans augmentation), la dispersion de la prime d’ancienneté mensuelle et annuelle prévisionnelle pour 2022 (sans augmentation), les autres avantages financiers des collaborateurs ainsi que le niveau de l’inflation.

Lors de cette deuxième réunion, la Direction a formulé ses premières propositions et a procédé au recueil des revendications des Organisations Syndicales. Puis la Direction et les Organisations Syndicales signataires se sont accordées sur les mesures du présent accord.

**I– DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 1 – Champs d’application**

Le présent accord s’applique à la société **Airbus Flight Academy Europe SAS.**

**Article 2 – Bénéficiaires**

Le présent accord concerne tous les salariés de la société **Airbus Flight Academy Europe SAS**.

Cependant pour pouvoir prétendre à l’application du thème rémunération, les salariés devront, sous conditions cumulatives :

* Ne pas avoir une rémunération fixée par des dispositions légales telles que les apprentis, jeunes en formation ou en insertion professionnelle et les stagiaires.
* Avoir un contrat de travail en cours au 30 juin 2022 (contrat à durée indéterminée ou déterminée).

**Article 3 – Définition de la masse salariale**

La masse salariale retenue pour le calcul des budgets globaux des augmentations est la masse salariale au 31 mars 2022 des salariés éligibles tels que définit à l’article 2.

Pour les salariés à temps plein, la masse salariale sera calculée sur le salaire mensuel de base (forfait jours et 151.67 heures).

Pour les salariés à temps partiel, il sera tenu compte du salaire brut réellement perçu en raison de la durée de travail définie.

**Article 4 – Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an non renouvelable.

Il prendra effet rétroactivement au 1er janvier 2022 et cessera de produire effet au 31 décembre 2022.

A l’expiration de cette période, il ne pourra en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée à son terme.

Les mesures d’augmentation 2022 seront effectuées, si possible, sur la paie de juin 2022 avec un effet rétroactif au 1er janvier  2022.

**II – LA REMUNERATION**

**Article 5 – Egalité salariale**

Les analyses fournies n’ont pas permis d’identifier, dans la politique pratiquée par l’entreprise, de différenciation négative entre les hommes et les femmes qu’il conviendrait de corriger.

Après analyse et discussions sur les données statistiques distribuées aux partenaires sociaux notamment salariales, les parties constatent que l’entreprise est garante du principe d’égalité professionnelle femmes /hommes.

**Article 6 – Politique salariale pour les salariés classifiés « ouvriers », « administratifs », « techniciens », « agents de maitrise » et « cadres » pour l’année 2022**

*6.1. Budget pour les salariés classifiés « Ouvriers », « Administratifs » et « Techniciens »*

Un **budget global de 3.9%** de la masse salariale des « ouvriers/administratifs/techniciens » pourra être distribué en totalité pour la politique salariale 2022. Il sera attribué de la façon suivante :

* 2.2% au titre de l’augmentation générale
* 1.7% au titre des augmentations individuelles.

La masse salariale retenue est définie à l’article 3.

*6.2. Budget pour les salariés classifiés« Agents de maitrise »*

Un **budget global de 3.9%** de la masse salariale des « agents de maitrise » pourra être distribué en totalité pour la politique salariale 2022. Il sera attribué de la façon suivante :

* 2.2% au titre de l’augmentation générale
* 1.7% au titre des augmentations individuelles.

La masse salariale retenue est définie à l’article 3.

*6.3. Budget pour les salariés classifiés « Cadres »*

Un **budget global de 3.9%** de la masse salariale des « cadres » pourra être distribué en totalité pour la politique salariale 2022. Il sera attribué de la façon suivante :

* 2.2% au titre de l’augmentation générale
* 1.7% au titre des augmentations individuelles.

La masse salariale retenue est définie à l’article 3.

*6.4. Budget global des augmentations individuelles*

Le cumul des budgets des catégories définies aux articles 6.1 à 6.3 ne devra pas dépasser 1.7% de la masse salariale globale de la société, telle que définie à l’article 3.

*6.5. Budget supplémentaire*

Un budget supplémentaire, à la discrétion de la Direction, pourra être utilisé pour les revalorisations salariales et les promotions.

*6.6. Révision du budget 2022*

En cas de réouverture des négociations au sein de Airbus Defence and Space SAS au cours de l’année 2022, la Direction d’Airbus Flight Academy Europe s’engage à rouvrir elle aussi de nouvelles négociations.

**Article 7 – Augmentation minimale pour l’année 2022**

*7.1. Augmentation générale*

Il est convenu que l’augmentation générale d’un salarié ne saurait être inférieure à 80€ brut mensuel.

La somme sera proratisée en cas de temps partiel ou de forfait jours réduits.

*7.2. Augmentation individuelle*

Les augmentations individuelles seront attribuées selon l’évaluation des objectifs atteints en 2021, réalisée lors de l’entretien annuel d’évaluation 2022.

|  |  |
| --- | --- |
| **Résultat obtenu sur les objectifs fixés** | **% augmentation individuelle** |
| 80 % ou moins | 0% |
| Plus de 80% à 90% | 1% |
| Plus de 90% à 99% | 1.5% |
| **100%** | **1.7%** |
| Plus de 100% à 105% | 1.9% |
| Plus de 105% à 110% | 2.1% |
| Plus de 110% | 2.3% |

Pour les salariés présents en 2021 et ceux recrutés depuis le 1er janvier 2022, n’ayant pas bénéficié de l’évaluation des objectifs 2021 (arrêt de travail sur la période des entretiens, arrivée fin 2021…), l’augmentation individuelle fera l’objet d’un échange entre l’encadrement et la responsable ressources humaines.

**Article 8 – Politique salariale pour les salariés classifiés « ouvriers », « administratifs », « techniciens », « agents de maitrise » et « cadres » pour l’année 2023**

*8.1. Budget 2023*

Il est d’ores et déjà acté qu’un **budget global minimum de 2.9%** de la masse salariale est programmé pour être distribué en totalité pour la politique salariale 2023.

Les modalités d’attribution entre augmentation générale et augmentations individuelles, selon les catégories, feront l’objet d’une nouvelle négociation et d’un accord détaillé lors des NAO 2023.

*8.2. Clause de révision du budget 2023*

Au moment de notre négociation, nous avons présenté l’inflation connue à date et évoqué la prévision d’inflation pour l’année 2022. Nous avons constaté que même si le contexte sanitaire s’améliore à date, le contexte géopolitique et économique national et mondial est préoccupant avec des conséquences éventuelles pour notre industrie.

Face à une situation internationale instable amenant de réelles incertitudes dans l’utilisation des paramètres sociaux habituellement utilisés, la direction et les organisations syndicales signataires se sont accordés dans un esprit de poursuite du dialogue social constructif pour convenir que lors des NAO 2023, les parties se fonderont dans leur analyse sur les paramètres et indicateurs économiques, financiers et industriels connus mais aussi sur le niveau réel constaté hors tabac au 31 décembre 2022.

Cette analyse permettra aux parties de mettre en œuvre une éventuelle mesure d’adaptation, négociée si nécessaire, sur l’exercice 2023 étant entendu que la situation industrielle économique et financière tout comme l’inflation constatée au 31 décembre 2021 aura été prise en compte dans l’accord 2022.

**III – LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**Article 9 – Intéressement**

Les parties rappellent qu’un accord sur l’intéressement des salariés aux bénéfices de l’Entreprise a été signé le 22 février 2017, pour une durée déterminée de 3 ans, reconductible par tacite reconduction.

L’accord reste donc applicable à compter de l'exercice social ouvert le 1er janvier 2020 jusqu’au 31 décembre 2022.

**Article 10 – Participation**

Les parties rappellent qu’un accord sur la Participation été signé le 21 novembre 2014, pour une application à compter de l’exercice social ouvert le 1er janvier 2014.

Cet accord a fait l’objet d’un avenant le 29 mai 2015 et le 22 février 2017.

Cet accord ayant été signé pour une durée indéterminée, les parties ont estimé qu’il n’était pas nécessaire pour le moment de le renégocier.

**IV – LE TEMPS DE TRAVAIL**

**Article 11 – Rentrée scolaire**

Exceptionnellement, le jour de la rentrée scolaire 2022 de leur(s) enfant(s), les salariés AFAE, ayant des enfants en maternelle et jusqu’à la 6ème, pourront bénéficier d’un aménagement de leurs horaires de travail afin de pouvoir assister à cet évènement, sous réserve que cet aménagement ne perturbe pas l’organisation de l’activité.

Le salarié devra en faire la demande 15 jours avant l’évènement auprès de son Responsable hiérarchique. En cas de péril sur l’organisation, certaines demandes pourront être refusées.

**V – DISPOSITION FINALE**

**Article 12 – Suivi de la politique de rémunération 2022**

Les parties se rencontreront dans la période de mars à mai 2023 afin d’apprécier l’application du présent accord, et pour en tirer les conséquences en tant que de besoin pour les personnels de la société **Airbus Flight Academy Europe SAS.**

**Article 13 – PUBLICITE**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2, D.2231-4 et D.2231-7 du Code du travail, à savoir : dépôt sur la plateforme nationale « TéléAccords » et dépôt en un exemplaire papier auprès du greffe du conseil de prud'hommes de la Charente.

Le présent accord est versé dans la base de données prévue à l’article L.2231-5-1 du code du travail

Un exemplaire original de l’accord sera adressé à la Direction du travail des Armées.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Le présent accord figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel, il sera disponible sur « qualidoc » et il sera également envoyé à tous les salariés par email.

Fait à Champniers, le 11 Mai 2022

En 8 exemplaires originaux

Pour la société

*Président*

Pour les organisations syndicales représentatives

CFDT FO

CFE-CGC SNPL

CGT