# ACCORD SALARIAL 2022

Sabena technics DNR

Entre les soussignés :

La Société Sabena technics DNR, dont le siège social est situé Aéroport de Pleurtuit Saint-Malo, BP 90154, 35801 Dinard Cédex, représentée par xxx, agissant en qualité de Directeur Général, et xxx, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines,

D’une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives ci-après désignées :

F.O, représentée par Mr

SNMSAC, représentée par Mr

D’autre part.

1. **Préambule**

La Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées les 25 janvier et les 8, 9 et 15 février 2022 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Lors de la réunion d’ouverture, il a été présenté aux organisations syndicales :

1. **Un bilan des informations sociales** :

* La politique salariale
* Les dispositions senior retenues
* Un état des indicateurs égalité hommes/femmes dont les niveaux de rémunérations et promotions de l’année 2021
* La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
* Le bilan des accords 2021

1. **Un point sur le contexte économique rencontré par l’entreprise, à savoir :**

* Les années 2020 et 2021 ont été marquées par la pandémie du COVID-19. Ses impacts économiques ont été très importants sur le secteur aéronautique compte-tenu du niveau de son impact sur le trafic aérien et de la situation financière des compagnies aériennes
* Dans ce contexte, notre société a connu une baisse de -16,2% de son chiffre d’affaire entre 2020 et 2019.
* Les résultats provisoires 2021 montrent un retrait du Chiffre d’Affaires de -9% entre le réalisé 2021 et le budget 2021.

Ceci est une résultante directe:

* d’une part de la **baisse des heures de vols** des compagnies aériennes (qui à fin 2021 reste de l’ordre de -20% pour le transport régional par rapport à 2019) et d’un effet lié au **remplacement d’avion plus anciens par des avions récents**
* d’autre part par la **perte du marché MCO des Falcon 50 de la Marine Nationale** qui en année pleine représentait près de 12% du chiffre d’Affaires.

Le maintien de notre Résultat d’exploitation, malgré une baisse de CA est la résultante directe des efforts de chacun pour optimiser notre outil de production et maitriser nos coûts.

En terme de **perspectives,** il a été précisé que l’année 2022 est une année importante avec pour **enjeu majeur le renouvellement du marché MCO des avions CN235.**

Ce **marché est dimensionnant pour la société** à plusieurs titres:

* Il mobilise près de 100 personnes sur notre site de Dinard, Evreux et Cayenne et 35 personnes dans le pacifique
* Il représente ces dernières années près de 15% de notre chiffre d’Affaires
* Le futur marché MCO, d’une durée de 10 ans, permettrait:
  + Une vision et un investissement sur le long terme
  + Un développement de nos activités car nous serions en prime, notamment sur les activités support Engineering, CAMO, logistique et réparation équipements
  + De capitaliser sur nos savoir-faire et compétences, investir sur la formation de nos personnels et structurer encore mieux nos activités industrielles.

Les chantiers ATL2 et ABE NG permettent de construire un socle de notre activité AFM, malgré un nombre d’heures de maintenance développées relativement faible. D’où la nécessité de consolider de l’activité Airframe CN235 et ATR

Nos activités Component Civil et Contrats PBH continuent de se développer progressivement, malgré la baisse constatée des heures de vol lié à la pandémie. La crise de ces deux dernières années a permis de démontrer notre résilience forte et le gain de parts de marché.

1. **Concernant les mesures sociales :**

Il a été rappelé la mise en place d’une prime PEPA de 300 € en 2020 et de 1000 € en 2021 permettant de soutenir le pouvoir d’achat des collaborateurs.

Pour cette année 2022, la Direction a souhaité commencer les NAO au plus tôt, afin d’une part de rendre les mesures d’augmentations générales effectives au plus tôt, et d’autre part figer les hypothèses de coûts pour la réponse à l’appel d’offre du MCO des CN235 dont le dénouement ne se fera qu’à l’été 2022.

1. **Négociations salariales 2022**

Le niveau d’inflation indiqué par l’INSEE pour l’année 2021 est de 1,6%.

Aussi, lors de la réunion du 25 Janvier 2021, la Direction a proposé d’appliquer :

* Une Augmentation Générale de 1,8% applicable à compter 1er Février 2022, pour tout salarié dont le salaire annuel brut serait inférieur à 65 000 €;

Le lundi 31 Janvier 2022, les organisations syndicales ont fait part de leurs attentes :

* Une augmentation générale de 5,5% des salaires
* Une modification de l’accord horaire variable, permettant une plage de flexibilité de 30mn au lieu de 15mn pour les salariés qui ne sont pas en équipes et non concernés par l’accord de modulation
* Une évolution de l’indice 185 à celui du 195

Lors des réunions suivantes les organisations syndicales ont souhaité maintenir un pourcentage d’augmentation additionné d’un talon de sorte à ne pas provoquer un effet de tassement entre les salaires.

Il a été également demandé à la Direction de prendre en charge une part mutuelle supérieure à celle des 50% actuel.

Concernant la mesure relative à une modification de l’accord horaire variable, il a été réaffirmé (tel qu’indiqué lors du CSE du mois de janvier 2022) le maintien de l’esprit de cet accord qui était de permettre une souplesse dans l’organisation des horaires notamment en cas d’arrivée après l’horaire programmé, de permettre la possible réduction/extension de la plage de pause du midi pour le personnel support et définir des règles applicables de façon uniforme pour les chefs de service afin d’éviter des différences de traitement et simplifier les validation horaire.

Il n’est donc pas envisageable de l’additionner d’une nouveau un compteur de temps, ni de désorganiser l’amplitude horaire de la journée de travail à la fois pour l’équipe, la hiérarchie et les relations internes ou externes.

Concernant la mesure demandant l’évolution de l’indice 185 à celui du 195, celle-ci ne peut en aucun cas faire l’objet d’une règle automatique mais bien d’une évaluation des compétences et de l’autonomie sur la fonction. Il est toutefois indiqué qu’une attention particulière sera apportée à ces coefficients pour les personnes pouvant prétendre à passer à l’indice supérieur.

Pour les autres requêtes sollicitées, la Direction et les Organisations Syndicales ont donc conclus pour aboutir aux dispositions suivantes.

**Article 2.1 – Population non cadre**

Une mesure d’augmentation générale sera attribuée à hauteur de **2%** pour les personnels des filières logistiques, maintenance et supports. Cette mesure sera appliquée, pour les personnels présents à l’effectif à la date de signature du présent accord, à date d’effet au 1er février 2022. Cette mesure impactera les éléments variables à compter de la paye du mois de mars 2022 (activité de février 2022). Cette augmentation sera portée sur le salaire de base 35H, ce qui impactera le « forfait 35-39H » à due proportion.

A cette mesure sera ajoutée un montant fixe (sur la base 35h) de **26,65 euros** brut soit **30 euros**\* brut avec l’impact du forfait 35-39H.

\*(26,65/151.67) x 4,3333 x 4h x 10% = 30 euros

**Article 1.2 – Population cadre**

Il est convenu d’attribuer une mesure d’augmentation générale de **2%** pour les cadres dont le salaire brut annuel est inférieur à 65 000 euros.

Cette mesure sera appliquée, pour les personnels présents à l’effectif à la date de signature du présent accord, à date d’effet au 1er février 2022.

1. **Augmentation de la prise en charge de la part mutuelle**

Il est décidé de porter la prise en charge employeur pour l’ensemble des catégories professionnelles de 50% à 55% à date d’effet au 1er février 2022 (impact sur paye de février).

En conséquence, les prises en charge évolueront comme suit :



Article 2 : Formalités

# Le présent accord sera déposé par voie électronique, via la plateforme TéléAccords (https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), à la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) de Rennes. Un exemplaire devra également être déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Saint Malo, dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

Fait à Dinard, le 15 février 2022

En 5 exemplaires Originaux

**Pour la Direction**

Monsieur Madame

Directeur Général Directrice des Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales**

Monsieur Monsieur

Délégué Syndical F.O. Délégué Syndical SNMSAC