**SOCIETE POTEZ AERONAUTIQUE**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**ACCORD DU 23 FEVRIER 2022**

Entre,

**La Société POTEZ AERONAUTIQUE**, représentée par **……………………**, Président Directeur Général,

D’une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société POTEZ AERONAUTIQUE, représentées par :

**Pour la CFDT**

**Pour la CGT**

D’autre part,

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation s’est engagée entre la Direction et les organisations syndicales.

Les partenaires sociaux se sont rencontrés au cours de 4 réunions, selon le calendrier suivant :

* **Réunion 1** le 10/11/2021
* **Réunion 2** le 06/12/2021
* **Réunion 3** le 20/01/2022
* **Réunion 4** le 28/01/2022

Au cours de ces réunions, les thèmes suivants ont été abordés :

* Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée
* Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail
* La gestion des emplois et des parcours professionnels

C’est dans ce contexte que le présent accord a été établi.

**PARTIE 1**

**REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

**Article 1 – Organisation du temps de travail**

* 1. **– Congés légaux 2022**

Congés d’été du 1er août 2022 au 20 août 2022 soit les semaines 31, 32 et 33.

Fermeture estivale le vendredi 29 juillet 2022 (horaires habituels)

Reprise le lundi 22 août 2022 au matin (horaires habituels)

Le lundi 15 août 2022, jour férié, sera décompté en CP pour la journée de dépendance.

* 1. **4ème semaine « libre »**

Possibilité d’accoler la 4ème semaine à la semaine 31 ou 33 ou de la positionner sur la période du 01/06/2022 au 31/05/2023.

* 1. **5ème semaine**

Du 26 décembre 2022 au 31 décembre 2022.

Fermeture le vendredi 23 décembre 2022 au soir (horaires habituels)

Reprise le lundi 2 janvier 2023 au matin (horaires habituels)

* 1. **Ponts et JRTT 2022**
* Vendredi 27 mai 2022 (Ascension) 0,5 jour de RTT (1 jour pour le personnel cadre)
* Vendredi 15 juillet 2022 (Fête Nationale) 0,5 jour de RTT (1 jour pour le personnel cadre)
* Lundi 31 octobre 2022 (Toussaint) 1 jour de RTT

Soit au total 2 jours de RTT (3 jours pour le personnel cadre) à la disposition de l’employeur et un solde de 4 jours à la disposition des salariés bénéficiant de l’intégralité de leur droit à congés RTT qui seront à solder entre le 2 janvier 2022 et le 23/12/2022.

* 1. **Rappel et durée effective du travail**

Il est rappelé que les congés payés, RTT et congés d’ancienneté doivent être posés selon les modalités suivantes :

* Congés payés du 01/06/2022 au 31/05/2023
* Congés d’ancienneté au plus tard le 31/12/2022
* RTT au plus tard le 31/12/2022

Les partenaires sociaux et la Direction s’accordent à rappeler expressément que le travail effectif de chacun ouvre droit à congés et que ces derniers se doivent d’être pris chaque année conformément aux dispositions légales en la matière et aux périodes de prise des congés ci-dessus énoncées.

Par conséquent, et sauf cas exceptionnel autorisé par l’entreprise, aucun report ne sera possible. Tout congé non pris durant l’exercice sera donc perdu sauf à ce que ces derniers soient imputés sur le PERCO mis à la disposition des collaborateurs.

La durée effective et l’organisation du temps de travail pour 2022 n’évolueront pas par rapport à 2021.

* 1. **Travail à temps partiel**

Les parties font le constat que bien que le nombre de collaborateurs à temps partiels sur l’exercice 2021 soit passé à 4, ce dernier reste très faible au sein de l’Entreprise et qu’il n’est mis en place uniquement à la demande du salarié (temps partiel choisi).

Les parties conviennent de rappeler qu’il est important, d’une part de veiller à ce que le temps partiel soit organisé de manière compatible avec le bon fonctionnement de l’Entreprise et d’autre part de s’assurer qu’il ne constitue pas un frein à l’évolution professionnelle et salariale du collaborateur.

L’Entreprise mettra en œuvre tous les moyens pour répondre favorablement à une demande de travail à temps partiel dans la limite de la configuration du poste et/ou du service et de l’organisation de celui-ci.

**Article 2 - Rémunération**

Après avoir débattu des revendications de chaque organisation syndicale et des les parties conviennent des avancées suivantes pour 2022 :

* **Augmentation générale (AG)**

Les catégories ouvriers, techniciens, agents de maitrise et employés et cadres présents au 31/12/2021 et cumulant à minima 6 (six) mois d’ancienneté verront leur salaire de base brut revaloriser à hauteur de 1,5% avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

* **Augmentations individuelles (AI)**

Une enveloppe budgétaire équivalente à 1% des salaires de base bruts des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maitrise et cadres sera affectée au thème des augmentations individuelles des collaborateurs présents du 01/01/2021 au 31/12/2021.

Dans le prolongement des discussions ayant donné lieu à l’accord du 2 mars 2021, la Direction et les Organisations syndicales rappellent que les efforts de revalorisation des plus bas salaires se poursuivent sur l’exercice 2022 selon les mêmes dispositions.

De la même manière les parties ont été particulièrement attentives à la situation salariale des collaborateurs ne remplissant pas la condition d’ancienneté de 2 ans évoquée dans le

précédent accord et ont donc souhaité élargir cette action aux collaborateurs remplissant cette condition au 31/12/2021.

Enfin, et dans un souci de valorisation de l’intégration en CDI de collaborateurs suite à l’obtention d’un CQPM Ajusteurs Assembleurs, les parties conviennent également de la revalorisation des collaborateurs intégrés dans ce cadre en 2020, afin de les mener à un taux horaire brut de 11€ en 2022.

Concernant le budget restant, la répartition des AI au sein de l’effectif considéré sera réalisée sur proposition de l’encadrement et devra être basée sur des critères objectifs de performance professionnelle et d’investissement individuel et collectif mais également dans un souci d’équité interne.

L’application de ces dispositions individuelles se fera rétroactivement au 1er janvier 2022.

* **Subvention employeur au restaurant d’entreprise :**

La subvention employeur à la cotisation du restaurant d’entreprise est portée de 2€ à 2,75€ H.T à compter de la signature du présent accord.

* **Congés d’ancienneté** : à compter du 1er janvier 2022, un sixième jour de congé d’ancienneté est accordé aux collaborateurs (non-cadres) cumulant une ancienneté supérieure à 30 ans.

La Direction et les organisations syndicales conviennent de la nécessité de maintenir une réflexion annuelle autour des axes à donner aux futurs budgets dédiés aux différentes augmentations de rémunération.

**Article 3 – Partage de la valeur ajoutée**

Il est rappelé que le thème de la valeur ajoutée fait l’objet d’accords spécifiques portant d’une part sur la participation et d’autre part sur l’intéressement.

L’accord sur l’intéressement signé le 30 juin 2021, pour une durée d’1 an ouvrira une nouvelle négociation sur ce thème au cours du 1er semestre 2022.

**PARTIE 2**

**EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES FEMMES ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**Article 4 – Egalité professionnelle Hommes – Femmes**

POTEZ AERONAUTIQUE réaffirme sa volonté de promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de garantir une équité de traitement, de combattre les préjugés et toutes formes de discrimination en considération du sexe et de mettre en œuvre toutes les actions nécessaires à la correction d’éventuelles inégalités constatées.

POTEZ AERONAUTIQUE rappelle aussi sa volonté de féminisation des métiers de l’industrie notamment en favorisant le recrutement ou la promotion de femmes dans des carrières techniques.

Recruter et retenir les meilleurs talents féminins est ainsi un impératif majeur pour l’Entreprise.

Pour rappel, conformément aux dispositions légales en vigueur, notre Entreprise a établi le calcul de son index relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet index s’appuie sur les indicateurs suivants :

* L’écart de rémunération entre les femmes et les hommes
* L’écart de taux d’augmentations individuelles entre les femmes et les hommes
* L’écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
* La proportion de salariées revenues de congé maternité ayant bénéficié d’une augmentation à leur retour lorsque des augmentations sont intervenues pendant la durée de leur congé
* Le nombre de femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ainsi, sur la période de référence, soit l’année 2021, cet index est de **89 points sur 100.**

La proportion de personnel féminin au 31/12/2021 est de 18% et reste stable par rapport à l’année 2020.

Des actions de communications internes et divers partenariats ayant pour objectifs de promouvoir la mixité et la valorisation du personnel féminin se sont déroulées sur l’année 2021 et continueront d’être déployées au sein de l’Entreprise (Mesdames, Osez l’Industrie, Prix Marie Christine Leblanc de la vocation féminine etc.).

En outre et considération prise de l’arrivée à échéance de l’accord signé le 6 février 2019, des négociations sont parallèlement menées sur le thème de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

**Article 5 – Risques psychosociaux**

Il est rappelé, que suite au diagnostic RPS ayant eu lieu entre fin 2019 et mi 2020, un plan d’action a été défini conjointement avec les instances représentatives du personnel.

Le suivi de ce plan d’action s’effectue trimestriellement en CSSCT.

Une Commission de prévention des risques psychosociaux a été créée au premier semestre 2021 et une Charte de fonctionnement à été définie et signée par tous les membres en juin 2021.

Les mesures de sensibilisation du personnel aux Risques Psychosociaux se sont déroulées en 2021 et se poursuivent encore à l’heure actuelle afin d’atteindre l’objectif de 100% de la population POTEZ sensibilisée à cette problématique.

Un module de sensibilisation sera intégré à chaque parcours d’intégration en 2022.

Les formations Management et RPS ont été dispensées à l’ensemble de la population managériale en 2021. Sous réserve du maintien des allégements des mesures sanitaires, un séminaire à destination de toute la ligne managériale et faisant le lien entre ces deux thématiques se déroulera en mai 2022.

**Article 6 – Travailleurs en situation de handicap**

Les parties ont commenté le rapport établi par la Direction présentant la situation de l’Entreprise au regard de l’obligation d’emploi des salariés en situation de handicap. Elles ont débattu des mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

L’Entreprise réaffirme ici sa volonté de promouvoir une politique solidaire en faveur du handicap.

Au 31 décembre 2021, l’Entreprise compte 14 collaborateurs (hors intérimaires) en situation de handicap.

Un référent handicap a été nommé en 2021 afin d’une part de proposer aux salariés en situation de handicap un accompagnement et un suivi tout au long de leur parcours professionnel et dans leurs démarches et d’autre part de développer nos actions internes de communication et de sensibilisations mais également nos partenariats avec les organismes venant en aide aux personnes handicapées. C’est ainsi qu’il a été déployé, différentes actions internes et externes telles que la semaine du handicap, le DUODAYS, la participation à des Forums organisés par les organismes suscités etc.

Un plan d’action Handicap est également piloté par ledit référent et un bilan annuel des différentes actions est présenté en CSSCT.

Par ailleurs, nous rappelons que tout salarié de l’Entreprise en situation de handicap, a la possibilité de solliciter un entretien auprès du service Ressources Humaines ou de l’Infirmière de l’Entreprise afin de mettre en œuvre des actions spécifiques permettant au collaborateur concerné d’exercer son activité professionnelle dans les meilleures conditions.

**Article 7 – Séniors**

La systématisation des entretiens de fin de carrière se poursuit et a d’ores et déjà permis de mettre en place des départs progressifs comportant tant un accompagnement individuel dans les démarches liées au départ à la retraite que la définition, conjointement avec le collaborateur futur retraité, des actions à mettre en place afin d’assurer et de faciliter la transmission des savoirs et compétences.

C’est ainsi que, dans le cadre de départs en retraite futurs, des périodes de tutorat ont pu être déployées sur l’année 2021 et se poursuivront sur 2022.

**Article 8 – Mobilité durable**

Conscients de l’impact environnemental des déplacements liés à l’activité professionnelle, les Organisations Syndicales et la Direction ont exprimé leur volonté d’agir très concrètement en faveur de l’environnement et donc de la qualité de vie des salariés.

L’objectif poursuivi est ici de modifier durablement nos pratiques afin de rationaliser les déplacements y compris ceux de nos clients, fournisseurs etc. mais également de favoriser des modes de déplacement plus respectueux de l’environnement.

Partager une vision commune des enjeux liés à la mobilité durable viendra nécessairement renforcer l’image de marque de l’Entreprise, assoir sa compétitivité, assurer une meilleure qualité de vie à nos salariés et participer, à notre échelle, à la préservation de notre environnement.

C’est dans ce contexte que les parties au présent accord s’entendent pour effectuer dans un premier temps un état des lieux ayant pour objectif d’évaluer la situation de l’Entreprise en matière de déplacements qu’il s’agisse de déplacements domicile/lieu de travail, de déplacements professionnels, des déplacements des visiteurs (habitudes de déplacements, accessibilité du site, offre de transport et services, aménagement et stationnement sur les lieux, impact environnemental etc.).

Les partenaires sociaux partageront utilement les conclusions de ce diagnostic afin de faire émerger les pistes de réflexion et renforcer les actions d’ores et déjà en cours.

En effet, ce diagnostic se mènera en parallèle des mesures déjà en cours telles que le remplacement de notre flotte par des véhicules Hybrides (2 sont déjà disponibles) ou encore l’ouverture du projet de mise en place de bornes de recharge pour véhicule électrique.

**Article 9 – Validité de l’accord**

Le présent accord est conclu au titre de l’année 2022 et entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt.

**Article 10 – Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L.2231-5 et L.2231-7 du Code du Travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l’ensemble des organisations syndicales représentatives et fera l’objet d’un dépôt après l’expiration du délai d’opposition.

Conformément à l’article D.2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera adressé à la DREETS sous format électronique, ainsi qu’un exemplaire original au Greffe du Conseil des Prud’hommes dont relève l’Entreprise par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

Fait en 5 exemplaires originaux à Aire sur l’Adour, le 23 février 2022

*Pour les Organisations Syndicales Représentatives :*

La CFDT représentée par

*Pour la S.A.S POTEZ AERONAUTIQUE :*

Monsieur le Président Directeur Général,