**Procès Verbal d’accord**

**Sabena technics PGF**

**NAO 2022**

### ENTRE

## La Société Sabena technics PGF,

Représentée par Monsieur X, Directeur Général

### ET

Les **organisations syndicales** ci-après :

C.G.T représentée par Monsieur X

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Article 1 : Préambule**

Conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail, une négociation collective s’est engagée sur l’ensemble des thèmes de négociation prévus par la loi.

Les parties prenantes à la négociation se sont rencontrées le 28 Janvier 2022 puis le 02 Février 2022 et le 07 Février 2022.

La Direction a fait un rappel d’une part du contexte économique et de son impact sur notre activité et d’autre part du bilan 2021 et des projections encore incertaines pour 2022.

Ainsi, il a été rappelé que malgré un contexte de charge préoccupant à l’automne 2020 du fait du contexte Covid, la Direction a tout fait pour limiter l’utilisation de l’accord d’activité partielle (hors circonstances de fermetures d’écoles …) sécurisant ainsi l’emploi des salariés et préservant leur pouvoir d’achat.

Par ailleurs, sur la même année 2021 et malgré les aléas de charges et de résultat à fin d’année, il a été convenu avec les partenaires sociaux le versement d’une prime de pouvoir d’achat d’un montant de 500 €, complétée par une seconde prime de 250 € versée au 31 Décembre 2021 suite à l’atteinte des objectifs de résultats économiques pour 2021.

Cela étant et dans un contexte de regain de l’inflation par rapport à ce que nous avons pu connaître dans les années précédentes, il a été convenu d’ouvrir les négociations annuelles obligatoires 2022 dès le 28 janvier 2022

La Direction et les Organisations Syndicales ont échangé notamment sur l’emploi, l’égalité entre les hommes et les femmes et sur l’organisation du travail. Les élus du personnel ont pu exposer leurs demandes auprès de la Direction. Les revendications se trouvent en annexe du présent accord.

Face au contexte d’inflation, la Direction a convenu d’une politique d’augmentation, détaillée ci-dessous. Cependant, la Direction n’a pas retenu les demandes concernant la revalorisation des primes d’incommodité et de « faisant fonction », la prolongation de l’ancienneté à 16 ans maximum et la revalorisation de la part patronale dans la prise en charge de la mutuelle.

En outre, il a été convenu de finaliser les discussions sur la thématique des délégataires de contrôle & personnels de support au prochain CSE.

**Article 2 : Augmentations Générales**

Les mesures d’augmentations générales suivantes sont arrêtées pour les salariés ayant perçu en 2021 un salaire brut annuel pour un temps plein inférieur à 65 000 euros :

* Personnel non cadre : 2 % d’augmentation générale avec mise en œuvre d’un talon minimum de 40€ brut par mois
* Personnel cadre : 1,5 % d’augmentation générale avec mise en œuvre d’un talon minimum de 40€ brut par mois

Les augmentations générales seront à date d’effet au 1er janvier 2022.

**Article 3 : Augmentations Individuelles**

Les mesures d’augmentations individuelles suivantes sont arrêtées pour les salariés ayant perçu en 2021 un salaire brut annuel pour un temps plein inférieur à 65 000 euros :

* Personnel non cadre : 0,5 % qui sera mis en œuvre sous forme de ticket à 40€ minimum par personne.
* Personnel cadre : 0,8 %

Les augmentations individuelles seront à date d’effet du 1er mars 2022.

**Article 4 : Prime exceptionnelle de fin d’année**

Les deux parties prenantes ont convenu de la mise en place d’une prime exceptionnelle de fin d’année, basée sur les objectifs économiques à la fin de l’exercice 2022.

Les critères d’applicabilité (seuil d’éligibilité, valeur, date de paiement …) seront définis dans les trois (3) mois maximum.

Il est d’ores et déjà convenu que le montant sera négocié et payé selon les modalités légales en vigueur au moment du versement.

**Article 5 : Formation**

La Direction souhaite rappeler que la politique de formation reste inchangée pour l’année 2022 :

* Des formations techniques (qualification de type avion, conduite d’engins …) sont prévus au plan ;
* Les formations de développement de compétences personnelles (anglais, outils informatiques génériques…) s’organisent dans le cadre du dispositif du Compte Personnel de Formation (CPF). Il s’agit d’une démarche personnelle que l’employé lui-même doit initier.

Cependant, la Direction souhaite faciliter l’organisation de ces formations « personnelles », dans la mesure de ses capacités :

* Mise en relation du salarié avec le centre de formation ;
* Mise à disposition de moyens si disponibles et sans impact sur ses opérations (salle de formation …)
* Regroupement de plusieurs employés souhaitant suivre la même formation

**Article 4 : Formalités administratives**

La Direction notifiera le présent accord, dès sa signature, à l’ensemble des organisations syndicales représentatives, ainsi qu’à tout le personnel par voie d’affichage.

Le présent accord sera déposé auprès de la DREETS de l’Occitanie, Unité Territoriale de Perpignan par voie "électronique" transmise via le site internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/)). Un exemplaire sera envoyé aux greffes du Conseil des Prud'hommes de Perpignan, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l’initiative de la Direction, dans les 15 jours qui suivent sa signature. Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale signataire. Il en sera de même des éventuels avenants à cet accord.

Fait à Perpignan, le 07 Février 2022

XXXXX XXXX

Pour la C.G.T. Directeur Général

**ANNEXE 1 : Revendication des Organisations Syndicales**

* Salaires : AG 5%, AI 5%
* Formation interne (anglais, outils informatiques, etc…)
* Augmentation de la prime de pénibilité de 1 euro ainsi que son élargissement aux manipulations de PR / SEALANT / MASTIC
* Augmentation de la prime de « faisant fonction » de 4 euros et qu’elle soit étendue à l’ensemble des services
* Passage de l’ancienneté maximale à 16 ans
* Augmentation de la part patronale mutuel groupe a 60% et 40% pour le salarié
* Prime à la qualification (reliquat 2021)