|  |
| --- |
| ACCORD COLLECTIF SUR LESNEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRESAU TITRE DE L’ANNEE 2022 |

**Entre d’une part,**

La Société DASSAULT FALCON SERVICE (D.F.S.), située 53-55 Avenue de L’Europe, Aéroport du Bourget, Zone d’aviation d’affaires, CS 70003 - 93352 Le Bourget CEDEX,

**Et d’autre part les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise,**

La **C.F.D.T.**

La **C.G.T. & C.G.T. - U.G.I.C.T.**

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**PREAMBULE**

La société DASSAULT FALCON SERVICE a engagé avec les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise des négociations portant sur les thèmes imposés par la législation, définis aux articles L2242-1 et suivants du Code du travail.

Lors des précédentes négociations Annuelles Obligatoires, qui s’étaient tenues au cours de l’année 2021, la Direction avait acté l’absence de politique salariale, compte tenu des effets importants générés par la crise qui a secoué le monde de l’aéronautique. La situation de l’entreprise demeure fragile en ce début d’année 2022. Les parties signataires du présent accord entendent toutefois prendre en compte le contexte social actuel, afin de mettre en œuvre un accord de négociation annuelle exigeant, axé sur le pouvoir d’achat des salariés, en tenant compte de la reprise fragile de l’activité de l’entreprise.

Différentes réunions se sont tenues entre la Direction et les Délégués Syndicaux de l’entreprise  
le 28 janvier ainsi que les 04, 11 et 18 mars 2022. Plusieurs sujets de négociations ont été abordés au cours de ces différentes réunions :

* Salaires effectifs et augmentations pour les salariés de l’entreprise ;
* Revalorisation de différentes primes versées aux salariés, et en particulier la prime de transport ;
* Perspectives d’évolution des effectifs de l’entreprise pour l’année 2022 ;
* Définition d’un calendrier de négociation pour les accords collectifs suivants :
  + Renouvellement des accords d’intéressement et de participation ;
  + Accord sur l’égalité professionnelle ;
  + Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels ;
* Discussion sur une meilleure indemnisation des salariés positionnés en activité partielle.

**ARTICLE 1 – PERIMETRE DE L’ACCORD**

Le présent accord concerne l’ensemble des salariés de la société DASSAULT FALCON SERVICE, présents tant en France qu’à l’étranger (*y compris les* *salariés détachés ou expatriés*). Il s’applique indifféremment au lieu dans lequel les salariés exercent leur activité, et notamment ceux présents sur les sites du Bourget et de MERIGNAC. Les salariés apprentis ou jeunes en insertion professionnelle bénéficient des dispositions du présent accord, dès lors que le présent document le mentionne expressément et explicitement.

#### ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES

* **BUDGET D’AUGMENTATION**

**Pour le personnel des coefficients 140 à 395***(y compris le Personnel Navigant Commercial, hors apprentis*)

Budget global de **2,2%** répartit comme suit :

* **0,5%** au titre de l’effet lié à la prime d’ancienneté
* **1,7%** d’Augmentation Générale, avec un effet rétroactif en janvier 2022

Le budget d’Augmentation Générale concernera exclusivement les salariés de l’entreprise inscrits aux effectifs au premier jour du mois suivant la date de signature du présent accord.

**PERSONNEL CADRE***(Positionné et Indicé, y compris le Personnel Navigant Technique)*

Budget global de **2,2%** répartit comme suit**:**

* **0,50%** au titre de l’effet lié à la prime d’ancienneté
* **1,7%** d’Augmentation Individuelle (*avec un pourcentage minimum d’Augmentation Individuelle de 3 %*)
* **REVALORISATION DES GRILLES DE SALAIRE DE L’ENTREPRISE**

Les signataires du présent accord conviennent de la revalorisation des grilles de salaires minimaux en vigueur au sein de l’entreprise, comme suit :

* La grille de salaire des salariés non-cadres (*y compris les Personnels Navigants Commerciaux*) sera réévaluée à compter du 1er janvier 2022, afin de la mettre en conformité avec le budget d’Augmentation Générale de **1,7%** mentionné au paragraphe ci-dessus ;
* La grille de la rémunération minimale des salariés cadres positionnés sera   
  réévaluée de **1,7%** ;
* La grille de la rémunération minimale des Personnels Navigants Techniques (*Commandants de Bord et Officiers Pilotes de Ligne*) sera réévaluée de **1,7%**, avec comme date d’effet   
  le **1er avril 2022**.
* **MESURES SPECIFIQUES HORS POLITIQUE SALARIALE**

Les évolutions de classifications Cadres (*changement d’indice*) et non Cadres liées à la Convention Collective (*diplômes BTS / DUT*), ainsi que celles liées aux dispositions Société (*Mention Complémentaire*) seront hors budget politique salariale fixé ci-dessus.

Il est convenu que pour les titulaires de la mention complémentaire, il sera laissé la latitude à la hiérarchie d’anticiper l’augmentation individuelle prévue dans le cadre de l’évolution de coefficient des intéressés.

* **ATTRIBUTION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

Les Augmentations Individuelles seront avec pour date d’effet le 1er avril 2022.

* **SITUATIONS PARTICULIERES**

La situation des salariés, n’ayant pas bénéficié d’une augmentation individuelle (*hors ancienneté*) depuis plus de 4 ans, sera examinée au cours d’un entretien avec la hiérarchie et un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

**ARTICLE 3 – AUTRES MESURES SALARIALES**

* Les primes suivantes seront revalorisées à effet du mois suivant la date de signature de l’accord :
* Le montant de la *prime de transport*, versée aux salariés pour chaque journée travaillée, sera portée de 1,5€ par jour **à 2€ par jour**;
* Le montant de la *prime de situation*, prévue par la note PVW/MK/SC 2014/087 du 17 février 2014, sera portée de 17€ par jour **à 34€ brut par jour**, en cas d’intervention en autonomie sur un site éloigné et en lien direct avec le client. Le plafond de versement, fixé par cette même note à 50€ par jour, sera porté  
  **à 60€ brut** ;
* La note PVW/MK du 12 décembre 2016 encadrant les conditions et barèmes des frais professionnels DFS / missions entre les sites DFS LE BOURGET / MERIGNAC sera mise à jour, et intègrera le versement d’une prime d’éloignement équivalente à **17€ brut par jour**;
* Après signature du présent accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires, un accord relatif à l’Activité Partielle de Longue Durée sera proposé à signature pour la création d’une indemnité complémentaire versée par l’entreprise pour les salariés positionnés en Activité partielle de Longue Durée, qui aura pour conséquence de tendre vers une indemnisation équivalente à environ 92% du salaire net avant prélèvement à la source. Cette indemnisation est définie comme suit :
* L’ensemble des salariés de l’entreprise positionnés en Activité Partielle de Longue Durée, quelle que soit leur catégorie professionnelle, l’indemnisation pendant la période d’activité partielle, telle que prévue à l’article 8 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020, sera portée de 70% à 78,7% de la rémunération brute. Conformément aux dispositions réglementaires, la rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire versée au salarié est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
* Cette indemnisation sera calculée conformément aux dispositions légales, soit sur l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés prévue au II de l'article L3141-24 du code du travail, intégrant notamment, le salaire de base, la prime d’ancienneté et les heures de vol garanties pour les Personnels Navigants ;
* Le versement de l’indemnité complémentaire entrera en vigueur pour les périodes d’activité partielle qui seront effectuées à compter du 1er mai 2022 (*périodes qui seront analysés sur la paie du mois de juin 2022*). Ce dispositif d’indemnisation supplémentaire spécifique restera valable pendant la totalité de la durée de l’accord collectif sur l’APLD, et cessera de produire ses effets au terme de ce dernier.

#### ARTICLE 4 – EMPLOI

* **Evolution des effectifs au sein de l’entreprise au titre de l’année 2022**

Concernant la politique d’emploi au titre de l’année 2022, compte tenu de la visibilité à la date de signature du présent accord, la Direction prévoit, d’ici fin 2022, la répartition suivante des effectifs au sein de l’entreprise :

* **513** salariés inscrits à l’effectif (*hors apprentis et salariés en suspension de contrat*), comprenant :
  + **147** salariés « structure », répartis de la manière suivante :
    - **45** salariés « structure centrale »
    - **102** salariés « structure maintenance »
  + **290** salariés « spécifiques », avec la répartition suivante :

**66** salariés en main d’œuvre répartie (MOR)

* + - **224** salariés en main d’œuvre directe (MOD)
  + **76** salariés pour l’activité aérienne, comprenant :
    - **19** salariés au handling activité Aérienne
    - **28** Personnels Navigants (PNT et PNC)
    - **29** salariés « structure »
* **Politique d’apprentissage**

Concernant la politique d’apprentissage, Dassault Falcon Service continuera à s’engager dans une politique dynamique d’apprentissage.

Un point d’avancement de la politique de l’Emploi sera effectué régulièrement avec les Représentants du Personnel. Ils seront notamment informés des ajustements qui s’avéreraient nécessaires au niveau de la politique de l’emploi, consécutivement aux évolutions éventuelles de la situation économique.

**ARTICLE 5 – DEFINITION D’UN CALENDRIER DE NEGOCIATION POUR L’ANNEE 2022**

* **Renouvellement des accord d’intéressement et de participation**

Les accords d’intéressement et de participation, signés en 2019, sont arrivés à échéance   
au 31 décembre 2021. Des négociations avec les délégués syndicaux interviendront à partir du mois d’avril 2022, afin de reconduire ces dispositifs. Des modifications, en lien avec la méthode de calcul de l’intéressement au résultat courant, seront proposés aux organisations syndicales représentatives du personnel, afin notamment de proposer la mise en œuvre des critères opérationnels comme méthode de calcul de la somme à répartir.

* **Négociation d’un accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels**

Les signataires du présent accord conviennent de la tenue d’une négociation, au cours du second semestre 2022, sur la mise en place au sein de l’entreprise d’un accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels. Cette négociation sera effectuée conformément aux dispositions de l’article L2242-2 du Code du travail, et donnera lieu à la signature d’un accord spécifique. Les thèmes qui seront abordés seront notamment les suivants :

* Formation professionnelle ;
* Gestion des carrières ;
* Mobilité interne ;
* Gestion des emplois et des compétences au sein de l’entreprise.
* **Renouvellement de l’accord l’égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes**

L’accord sur l’égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, signé le 8 janvier 2018, a pris fin au 31 décembre 2021. La Direction convoquera, concomitamment à la négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, les Délégués Syndicaux, afin de voir les modalités de reconduction de cet accord.

**ARTICLE 6 – DISPOSITIONS RELATIVES A L’EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Aux regard des indicateurs fixés par la législation, et en particulier l’index de l’égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, il apparait que DASSAULT FALCON SERVICE continue à avoir, cette année encore, une note supérieure à ce que prévoit la législation.

Les signataires réaffirment toutefois l’importance de ce sujet et s’engagent à continuer d’y attacher une attention constante. La direction continuera notamment d’assurer le suivi des objectifs prévus dans l’accord en cours sur le sujet, et d’en faire le point dans le cadre de la commission prévue dans l’accord.

**ARTICLE 7 – JOURNEE DE SOLIDARITE**

La journée de solidarité se déroulera le lundi 06 juin 2022, conformément à la note qui sera publiée par la DRH.

**ARTICLE 8 – DEPOT**

Cet accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de la Seine Saint Denis et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes de Bobigny conformément aux dispositions de l’Article D 2231-2 du Code du Travail.

Fait au Bourget, le 25 mars 2023

**Pour les Organisations Syndicales, Pour l’Entreprise,**

**Le Gérant,**

**C.F.D.T.**