

**ACCORD D'ENTREPRISE CONCLU DANS LE CADRE
DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)**

Entre :

La Société iGO Solutions, représentée par son Directeur Général, Monsieur Rémi RABASSE

Et

L'organisation syndicale UNSA Aérien – SNMSAC, représentative du Personnel dans l'entreprise, représentée par son Délégué Syndical, Monsieur Adrian VOICU

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La négociation annuelle obligatoire (NAO) 2025 relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée prévue par les articles L.2242-1 et suivants du code du travail, s'inscrit, pour l'année 2025, dans un contexte particulier pour l'entreprise, puisque qu'elle fait suite à la signature du protocole de sortie de préavis de grève, signé le 21 juillet 2024 entre la Direction et l'organisation syndicale UNSA Aérien – SNMSAC, représentative du Personnel dans l'entreprise, représentée par son Délégué Syndical, Monsieur Adrian VOICU.

Pour autant, cette négociation annuelle obligatoire, s'est tenue au cours des réunions des 15, 20, 24 janvier, 6 et 13 février 2025.

La Direction a transmis les informations relatives aux données sociales et financières, le périmètre et les thèmes de la négociation et le calendrier des réunions a été définis.

L'organisation syndicale a fait part de ses revendications et la Direction a présenté ses propositions et ses réponses aux revendications.

A l'issue des réunions et des échanges sur les diverses propositions, il a été convenu ce qui suit :

1-Champ d'application de l'accord

Sauf mention contraire, le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié travaillant dans l'entreprise iGO Solutions, disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée à la date de signature de l'accord ou à la date de mise en œuvre prévue et selon les conditions définies pour chacune des dispositions.



2-Dispositions salariales

A-Mesures salariales individuelles en faveur des salariés :

Le budget d'augmentation individuelle négocié au titre de la NAO 2025 est fixé à 0,5% de la MSB arrêtée au 21 juillet 2024 et se traduit par 60 augmentations individuelles d'un montant fixe brut de 60€ par salarié.

L'augmentation individuelle sera appliquée au salaire brut de base 35 heures des salariés bénéficiaires (pour les salariés non cadres) et sur le salaire de référence pour les salariés au statut cadre, au 31 mars 2025, sans aucune rétroactivité de salaire.

Les critères et décisions d'attribution des augmentations individuelles sont définis par le Responsable direct, et seront notamment, outre, la compétence du salarié, son assiduité, son état d'esprit, et plus globalement son comportement au sein de l'entreprise.

B-Dispositions relatives à la mesure d'augmentation individuelle

Les dispositions de l'accord relatives aux mesures salariales individuelles (article 1) sont applicables à l'ensemble du personnel salarié présent à l'effectif de la société iGO Solutions à la date de mise en œuvre de l'accord, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, à l'exception des catégories de Personnel suivantes, non concernées par ces mesures :

- Les salariés en alternance titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation en cours, pour lesquels la fixation des salaires fait l'objet de dispositions légales et conventionnelles particulières ;

- Le Directeur Général et les salariés membres du CODIR qui lui sont attachés

C-Régime des indemnités frais de transport

En application des dispositions NAO 2022 applicables pour les années civiles 2023, 2024 et 2025, il est ainsi convenu les modalités suivantes :

- les Indemnités Frais de transport sont majorées de 1,3% pour les conducteurs de véhicules personnels pour leurs trajets domicile / travail ; application de cette revalorisation à compter du 1^{er} février 2025 (et au titre des éléments de salaires variable du mois de janvier précédents).

L'attribution de l'indemnité est conditionnée par la remise des documents suivants par chacun des participants :

- Photocopie de la carte grise du véhicule ;

- Une déclaration pour le salarié de la distance pour son trajet résidence - lieu de travail

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'H' followed by 'RR'.

D-Allocation d'une journée supplémentaire pour déménagement personnel

A compter de l'année 2025, il sera attribué à tous salarié (Cdi-Cdd-Alternant), une (1) journée supplémentaire d'absence pour déménagement personnel.

Cette journée devra être posée dans Cantoriel dans la semaine précédente (7 jours) ou suivante (7 jours) le jour du déménagement du dudit salarié.

Au-delà de cette date, et si la journée, n'est pas prise, elle sera perdue par le salarié, qui ne pourra plus en bénéficier.

Le salarié apportera à la Direction des Ressources Humaines, le justificatif de son nouveau domicile (quittance EDF, Véolia, ...), à son nom et en bonne un due forme.

Le salarié concerné en profitera aussi pour faire une mise à jour de son Indemnité Forfaitaire mensuelle (IFT), dont le nouveau montant sera pris en compte sur son bulletin de salaire, le mois suivant (et si changement de montant).

3-Autres éléments de la Négociation Annuelle Obligatoire 2025

A-Participation au budget de fonctionnement du Comité Social Economique :

Au titre de l'année 2025, et afin de participer à l'installation d'un distributeur PICARD dans le réfectoire, la Direction accepte de participer à hauteur de 4500€ HT maximum, soit 50% du coût de l'installation.

B-Qualité de Vie et Conditions de Travail

Suite à la signature du protocole sortie de grève en date du 21 juillet 2024, la Direction donne son accord pour déployer des Groupes de Travail (GT) de « Qualité de Vie et Conditions de Travail ».

A ce titre, les 4 thématiques qui seront déployées sont les suivantes :

- Petits outillages
- Véhicules de piste
- Charge de travail
- Tenues de travail et EPI

La composition des GT et les calendriers de déploiement associés, seront précisés en CSE.

C-Télétravail et Compte Epargne Temps (CET)

Des négociations en vue d'un Accord de mise en place du télétravail au sein d'IGO Solutions pourront s'ouvrir et ce, dès le mois de mars 2025. L'objectif de mise en place de ce dispositif, pourra se faire dès mois de septembre 2025.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials 'RR' with a flourish above them.

Dès le mois d'avril 2025, des discussions pourront également s'ouvrir pour une négociation sur la mise en place d'un CET (Compte Epargne Temps) avec comme date de clôture au plus tard, fin décembre 2025, et ce pour des raisons légales. Ces deux sujets seront en présence du Délégué Syndical UNSA Aérien - SNMSAC et d'un membre de la Direction d'IGO Solutions.

D-Ouverture et proposition de la Direction pour le versement d'une PPV

Selon la bonne marche de l'entreprise, la Direction propose la mise en place d'un dispositif de prime dite de « PPV » basé sur les économies réalisées sur l'éradication des « non qualités ».

5 indicateurs d'entreprise, seront suivis mensuellement en CSE, basés sur :

1-les dommages ou dégradations des infrastructures (casiers fracturés, peintures, portes, vols de matériel, ...) ;

2-les dommages ou dégradations des véhicules et engins de piste (accident, carambolage, inattention, dégradations volontaires, incivilités, amendes envers IGO, ...) ;

3-la dégradation outillages avion (perte, détérioration, mauvaise utilisation, casse, ...) ;

4-la pertinence des commandes AOG (bonne application de la procédure AOG et bonne appréciation des expressions de besoin) ;

5-les écarts de stocks (inventaires tournants, mouvements de sortie et respect du bon fonctionnement du magasin : restrictions des accès, bonnes pratiques, rangement) ;

La PPV sera calculée sur les économies générées selon les critères identifiés ci-dessus, en comparaison à l'exercice 2024 et partagée à égales valeurs entre les salariés et l'entreprise.

L'objectif est de réaliser une économie de 300k€ sur l'année 2025, en impliquant tous les salariés, et ce quel que soient leurs fonctions.

Cette somme permettra de reverser une PPV de 150k€ à distribuer aux salariés présents dans l'entreprise au 31 octobre 2025 et avec une ancienneté au 1^{er} juin de cette année.

Début du dispositif : 1^{er} avril 2025 et présentation lors du CSE du mois de mars.

E-Dotation exceptionnelle au Comité Social et Economique (CSE)

Au titre de l'année 2025, la Direction ouvre une réflexion sur la possible mise en place du dispositif des chèques vacances en lieu et place d'un Accord sur les facilités de transport.

Ce dispositif se fera en partenariat avec l'ANCV (Agence Nationale pour les Chèques-Vacances) afin de participer aux financements d'une activité sociale des salariés IGO Solutions, pour eux et leurs familles.

Les montant alloués seront de 200€ pour un célibataire, de 250€ pour un couple, augmenté de 50€ par enfant à charge et de moins de 16 ans (le CSE s'engage à ce titre à respecter dans le déploiement de ce dispositif les modalités fiscales imposées par l'ANCV).

Ce dispositif sera mis en place avant l'été 2025.



4-Engagement

Il est précisé que d'ici la fin de l'année 2025, il n'y aura aucune clause de revoyure relative aux rémunérations pour tous les salariés IGO Solutions et ce, pour quel que motif que ce soit.

Les prochains échanges relatifs aux rémunérations, se tiendront en 2026, selon un calendrier qui sera défini conjointement avec la Direction et le Délégué Syndical.

5-Egalité Professionnelle

Une attention particulière sera portée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lors de l'application des mesures d'augmentation individuelle, afin de maintenir une situation sans différence de traitement mesurée par des indicateurs de suivi.

6-Durée de l'accord et prise d'effet

Sauf mention contraire, les mesures définies dans le présent accord s'appliquent jusqu'à la date d'un nouvel accord, ou d'un procès-verbal de désaccord, au titre de la négociation annuelle obligatoire 2026 relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée, prévue par les articles L.2242-1 et suivants du code du travail.

Il entre en vigueur le 1^{er} mars 2025.

7-Suivi de l'accord

En cas de demande de l'une des Parties signataires du présent accord, celles-ci pourront se réunir d'ici à la fin de l'année 2025 pour faire un bilan de l'application de cet accord.

Au cas où interviendraient des modifications de la législation ou de la réglementation sociale ou fiscale ou des décisions jurisprudentielles susceptibles d'avoir des conséquences sur le présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois qui suivent la publication de textes ou de décisions de cet ordre, pour examen ensemble des suites éventuelles à donner.

8- Formalités, dépôt légal et publicité

A l'issue d'un délai de huit jours et dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de signature, le présent accord sera transmis à la diligence de l'entreprise (Direction des Ressources Humaines) à la DRIETS de son lieu de conclusion (DRIETS du Val-de-Marne) par voie électronique. L'accord sera aussi adressé par l'entreprise au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil.

Le présent accord signé et une version avec anonymisation pour publication seront déposés par la Direction des Ressources Humaines selon les formalités prévues en application de la loi du 18 août 2016 sur la modernisation du dialogue social, via le site teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures. Il sera publié par l'Administration sur le site de

Légifrance à l'exception des noms des parties signataires ainsi que des montants de l'ensemble des primes et indemnités.

Un exemplaire sera par ailleurs affiché sur les panneaux réservés à la communication avec le Personnel. Une communication spécifique pourra le cas échéant prendre la forme d'un flyer/bulletin de communication sous format papier ou courriel.

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour être délivré à chacune des parties.

Fait à Orly, le 14 février 2025, en nombre suffisant d'exemplaires

Pour IGO Solutions
Monsieur Rémi RABASSE,
Directeur Général d'IGO Solutions



Pour l'organisation syndicale
Monsieur Adrian VOICU,
Délégué Syndical UNSA Aérien - SNMSAC

