

**PROCES VERBAL DE DESACCORD
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026
SERVAIR S.A.**

À défaut de signature de l'Accord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) pour l'année 2026 mis à la signature des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) de l'Entreprise servair SA jusqu'à la date du 30 avril 2026 le présent Procès-Verbal de désaccord consigne les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Préambule

Conformément à l'article L. 2242-15 du Code du travail, la Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) se sont rencontrées lors de réunions le 24 mars, 7 avril, 16 avril et 23 avril 2026 pour aborder l'ensemble des thèmes prévus dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).

À ce titre, il est rappelé qu'un Accord relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail a été conclu le 13 mars 2015.

Par ailleurs, la Direction précise que dans l'objectif d'associer les salariés aux bénéfices et aux performances de servair SA et de leur permettre de se constituer une épargne salariale dans le cadre de leur carrière professionnelle, les dispositifs suivants ont été mis en place :

- un Avenant n°5 à l'Accord de participation du 12 juillet 1979 a été conclu le 17 mai 2010 ;
- un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) par adhésion au Règlement a été instauré le 1^{er} janvier 1988 ;
- Un Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO) a été instauré par Accord du 18 décembre 2015 et son avenant du 27 décembre 2022.
- Un Accord d'intéressement a été conclu le 24 juin 2024.

Les informations prévues à l'article L. 2242-14 du Code du travail ont été remises et commentées lors des réunions du 24 mars et du 7 avril 2026.

Rémunération :

S'agissant de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et des écarts de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, il est rappelé que la rémunération des femmes et des hommes est établie selon des bases de calcul identiques.

Par ailleurs il est rappelé que servair SA garantit, à l'embauche, un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de responsabilité, ou encore un même niveau de formation et/ou d'expérience.

En effet, la grille de Classification actualisée, a été élaborée selon une méthodologie construite sur la base de niveaux hiérarchiques, d'échelons et de critères classants, objectivant l'accès et le contenu des divers emplois dans le respect du principe de l'égalité entre les Femmes et les Hommes.

Conformément à la nouvelle réglementation en vigueur, servair SA a procédé au calcul de l'index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au titre de l'année 2025. Servair SA a ainsi obtenu et publié pour l'année précitée la note de 99/100, étant précisé que servair SA présente un score de 39/40 concernant le critère de l'égalité salariale.

Situation Economique :

Le contexte économique a ensuite été présenté et commenté.

Pour servair et ses filiales, l'exercice 2025 s'est révélé particulièrement encourageant avec des résultats supérieurs aux objectifs initiaux. Il marque le retour à un résultat net positif après cinq années consécutives de pertes. C'est le résultat de notre engagement collectif.

Toutefois, ces résultats sont le fruit d'une situation contrastée dans nos unités.

Sur l'aéroport de Paris CDG, PAC SA et EFS ont retrouvé une performance économique satisfaisante alors que servair Paris voit sa compétitivité se dégrader.

L'année 2025 est également marquée par le début du remboursement des Prêts Garantis par l'État (PGE) souscrits pendant la crise Covid. Afin d'adapter l'échéancier de remboursement à son niveau d'activité, servair a procédé, en fin d'année 2025, à une restructuration de sa dette, en remboursant ses prêts bancaires externes grâce à un financement accordé par son actionnaire gategroup. A défaut de la restructuration de sa dette, servair n'aurait probablement pas été en mesure de régler les échéances de l'été 2026. Servair devra rembourser à gategroup 40 millions d'euros sur 4 ans, de 2026 à 2029.

En 2026, la trajectoire de redressement doit se poursuivre afin de financer le plan d'investissements sans renouer avec l'endettement et ce dans un contexte de concurrence accrue notamment sur CDG.

La guerre au Moyen-Orient qui a commencé le 28 février 2026 impacte fortement nos clients et le prix de l'énergie. A ce stade, les ambitions pour l'année 2026 sont maintenues mais il faut rester particulièrement vigilant et des mesures d'adaptation et d'économies pourraient être mises en œuvre si la situation devait se prolonger.

Article 1 : Propositions des organisations syndicales représentatives

Les organisations syndicales représentatives ont proposé les mesures suivantes :

Délégation CFE-CGC :

Pour la CFE-CGC, la NAO 2026 doit poursuivre un triple objectif :

- Préserver le pouvoir d'achat,
- Garantir une meilleure équité de traitement,
- Améliorer concrètement les conditions de travail.
- Dans un contexte marqué par la hausse des dépenses contraintes, par de fortes attentes en matière de reconnaissance salariale et par des incertitudes économiques durables, les salariés ne peuvent pas être traités comme une variable d'ajustement.
- Défendre le pouvoir d'achat de tous,
- La CFE-CGC demande en premier lieu une augmentation générale de 2 % au 1er juillet 2026, en cohérence avec le niveau d'inflation constaté en 2025. Cette mesure générale constitue le levier le plus juste pour répondre à l'érosion du pouvoir d'achat et permettre à l'ensemble des salariés de bénéficier d'un retour concret de la valeur créée.
- Afin d'anticiper toute nouvelle dégradation du contexte économique, la CFE-CGC demande également l'introduction d'une clause de réouverture automatique des négociations salariales en cas de deuxième revalorisation du SMIC au cours de l'année 2026. Cette clause de revoyure vise à garantir que les salariés ne soient pas durablement pénalisés par une reprise de l'inflation.

- La CFE-CGC demande par ailleurs que l'employeur prenne à sa charge 50 % de l'augmentation des frais de santé, afin que la hausse du coût de la complémentaire ne pèse pas exclusivement sur les salariés. La santé relève d'une responsabilité collective, et l'entreprise doit pleinement prendre sa part dans la protection de ses collaborateurs.
- Garantir l'équité et la reconnaissance
- S'agissant de la catégorie Cadres, la CFE-CGC constate que l'accord de classification de la CCNTA n'est toujours pas appliqué. Dans cette attente, elle demande une augmentation générale de 4 % au 1er juillet 2026. Il s'agit d'éviter que la future mise en œuvre de la nouvelle classification ne consomme à elle seule l'essentiel des marges salariales disponibles, au bénéfice d'un nombre limité de salariés, sans apporter de réponse globale aux attentes de l'encadrement.
- La CFE-CGC demande également que les règles d'attribution des bonus annuels soient clairement précisées, formalisées et effectivement respectées par l'ensemble des directions. Le partage de la valeur ne peut reposer sur des pratiques variables d'une entité à l'autre. Il doit s'appuyer sur des critères connus, cohérents et équitables pour tous les salariés concernés.
- En matière de reconnaissance de la fidélité et de l'expérience, la CFE-CGC demande une revalorisation de la prime d'ancienneté, avec un relèvement du plafond actuel de 15 % à 20 %. Dans une entreprise où l'ancienneté moyenne est élevée, il est légitime que l'engagement dans la durée fasse l'objet d'une reconnaissance plus significative.
- Améliorer concrètement les conditions de travail
- Concernant les trajets professionnels et domicile-travail, la CFE-CGC rappelle que la Direction s'était engagée à réexaminer le mode de calcul des indemnités kilométriques dès 2023, sans qu'aucune proposition concrète n'ait été formulée à ce jour.
- Elle demande en conséquence une revalorisation de 10 % des indemnités transport, avec effet rétroactif au 1er avril 2026.
- Compte tenu de la hausse significative des prix des carburants, la CFE-CGC demande également la mise en œuvre de mesures exceptionnelles et temporaires de télétravail, dès lors que les activités le permettent, afin d'alléger les charges pesant sur les salariés tant que cette situation perdure.
- Enfin, la CFE-CGC souhaite ouvrir un chantier sur l'accompagnement du départ à la retraite, avec la mise en place d'un dispositif d'abondement renforcé par l'employeur. Ce sujet mérite d'être précisé dans ses modalités, mais il répond à un enjeu réel de reconnaissance des parcours professionnels longs et d'accompagnement des fins de carrière.

Délégation CGT :

- Augmentation des salaires de 300 € par mois pour tous, avec salaire minimum à 2.150 €
- (Actuellement emplois au salaire base du coef. 165 sont alignés à 1.851 €, depuis juillet 2025)
- Application immédiate et respect de la convention collective « transport aérien personnel au sol » ; classification, évolutions professionnelles, salaires, primes, garanties sociales, indemnité de voiture domicile/travail, ...
- Indemnité « frais véhicules », remboursement aux frais réels engagés par les salariés selon barème fiscal utilisé, comme prévue par la convention TRANSPORT AERIEN (art. 37 de la CCN)
- Paiement de la réalité des qualifications effectuées, et des tâches de travail ; prime compensatrice intégrale (salaire base + majorations), pour les emplois remplacés, dès la 1^e journée de travail de qualification supérieure ;
- Maintien et compensation intégrale des salaires, en cas de modification des plannings, par une prime PCH, lorsque les réorganisations de plannings ont des répercussions sur la rémunération des heures majorées de nuit au-delà de 3 mois ;
- Mesures contre l'inégalité salariale femmes/hommes et création d'une enveloppe financière, chaque année, calculée sur les différences de salaire inégalitaires des femmes au sein de l'entreprise, et destinée à attribuer une « indemnité compensatrice uniforme à chaque femme » de l'entreprise. Sur la base de la situation « d'inégalité femmes/hommes » 2025, à SERVAIR, les femmes gagnent 221

€ mensuel de moins que les hommes. Pour 2026, paiement d'une indemnité compensatrice 221 € par mois et par femme.

- Maintien du salaire à 100% en cas de maladie ou d'accident du travail ;
- Mesures de rétablissement de carrières, et de rappels de salaire rétroactifs, pour discrimination envers les militants CGT, les femmes, les grévistes, les malades, ... par « astuces » sur les salaires ou les évolutions professionnelles
- Les revendications CGT Servair, indispensables pour 2026
- Servair
- Mise en place d'un « fond préretraite », pour assurer indemnité mensuelle aux salariés de 55 ans, déclarés inaptes sur métiers pénibles, à la place des indemnités de licenciement inaptitudes ou absence de reclassement ;
- Mise en place d'une progression de qualification professionnelle garantie selon l'ancienneté, au bout de 5 et 10 ans sur le même emploi ; ou dé plafonnement de la prime d'ancienneté ;
- Application de la priorité d'emploi et de recrutement, de l'obligation d'affichage des emplois à pourvoir ; de la commission composée de représentants du personnel pour le recrutement et de l'obligation de recrutement interne des candidats ayant l'aptitude (art. 9, 10, 11 et 12 CCN TA)
- Garanties mutuelle et prévoyance, aligné sur les cotisations et garanties du régime « cadres » étendue à tous les salariés de l'entreprise (0,46% du salaire brut par mois par salarié avec famille - environ 25 € par salarié et par mois), et participation SERVAIR aux frais de mutuelle et prévoyance, identique aux « cadres », pour les salariés « employés » et « maitrises » ;
- Maintien du salaire en cas de reclassement (article 34 et 14 de la CCN TA) ;
- Durée du travail, organisation des horaires, santé et vie sociale :
- Rétablissement des 35 heures, avec 11 jours de RTT en compensation, pour tous ; ▪ Paiement des heures supplémentaires effectuées depuis 2023, pour les salariés « cyclés », des équipes A, B, C planifiés plus de 1.607 heures par an, ou privés d'une partie des RTT par des tromperies sur les durées de travail réelles ;
- Paiement des heures supplémentaires sur la paye du mois réalisé, sans décalage,
- Et mise en place d'une commission d'étude sur les répercussions des horaires de travail, sur la dégradation de la santé des salariés cyclés, et étudier la possibilité d'augmenter le nombre de jours de repos par cycle, afin de préserver la santé des travailleurs et réduire les taux de maladie et d'usure des salariés travaillant en cycle ;
- et minimum 120 € la journée supplémentaire, et minimum 2 heures HS en cas de dépassement de l'horaire prévu ;
- Jours de repos en compensation des temps d'habillage/déshabillage (20 mn / jour = 9 jours/an), des heures de travail de nuit et de la pénibilité des horaires de travail (à négocier, art. L 3122-15 code travail) ;
- Paiement de la prime prévue pour travail pénibles, dangereux ou insalubre (horaires décalés, de nuit, travaux répétitifs, insalubres, dans le froid, en extérieur, dans le bruit, avec port de charges, postes debout prolongés, ...) modulable entre 50 et 100 € selon la pénibilité des emplois - *article 13 annexe III CCN TA* ;
- Paiement du temps d'anticipation pour arriver au poste de travail, à cause du temps de passage au PIF, sur les horaires d'affluence à l'entrée – suppression du système de badgeage, et rétablissement de l'émargement ;
- Application conforme des règles légales sur les congés payés (30 jours ouvrables par an – *art. L 3141-3 et L 3141-7 code du travail et art. 27 CCN Personnel Sol Transport Aérien* ; respect des règles sur les jours de fractionnement pour les 3 périodes – *L 3141-19 et art. CCN TA* ; 2 jours de congés en plus par enfant, à charge de moins de 15 ans, pour les femmes – *art. L 3141-9 code du travail*) ;
- Et respect de l'accord d'entreprise « non-cadres » de 1986 sur les jours de congés payés, et les congés ancienneté, et le droit aux congés payés ;
- Application du droit aux jours fériés, avec attribution de 10 jours « fériés » par an à tous les salariés (administratifs ou cyclés) ; et pour ceux qui travaillent les fériés : majoration salariale de la journée

- doublée comme le 1er mai, ou 1 jour de congé supplémentaire (art. 29 de CCN PSTA) ;
- Application du droit aux jours « enfant malade » de 6 jours par an indemnisés (et fractionnable par ½ journée) + 5 jours « non indemnisés » pour enfants « moins 1 an » (art. 28 CCN PSTA) ;
- Embauche en CDI immédiate de 500 salariés temporaires / CDD ayant cumul + 6 mois de contrat déterminée ou temporaire, au cours des 5 dernières années, au sein de SERVAIR et filiales ;
- Conditions GP alignées sur celles du personnel Air France - retraités, accès à toutes compagnies, excédent bagage, rétablissement de l'accès sur les vols du groupe AF (HOP, ...) ▪ Respect de l'obligation légale de remettre les fiches de paie conformes aux salariés, permettant de vérifier ce que SERVAIR doit payer (taille de caractère identique au Cap Info, présentation de tous les détails des jours travaillées et des majorations, avec un calendrier inséré, ...) - respect des décisions judiciaires sur la présentation des fiches de paie en cas de maladie pour le paiement des compléments de salaire employeur.

Délégation Force Ouvrière (FO) :

- Augmentation sur Salaire de Base entre (1,8% et 4 %). Le 1,8% permet juste de compenser l'inflation 2025 affichée à 0,9 % par la BCE.
- Prime de partage de la valeur de 1000,00 Euros
- Abondement du PERECO de 35 % au lieu de 30 %.
- Possibilité de poser 15 jours sur PERECO au lieu de 10
- Monétisation des RTT et CJT sans restriction
- Revalorisation des IKV de 5% an Année pleine
- Enveloppe pour corriger les inégalités Hommes/Femmes. (Également combler le retard sur le nombre de Femmes Agents de Maîtrise). Statistiques SERVAIR-PARIS
- Renforcement de CDD + CDI pour éviter recours à L'intérim devenu Structurel et qui désorganise les Ateliers
- Un plan et une analyse face à l'absentéisme qui explose sur SERVAIR-PARIS
- Multiplier par 2 les indemnités conventionnelles de départ à la retraite pour les salariés faisant valoir leurs droits en 2026
- Une aide de 10.000 Euros pour financer le rachat de trimestres pour les personnes ayant l'âge de la retraite mais une carrière incomplète
- Mesure d'accompagnement pour aider les personnes dans leur dossier de retraite et aménagement des fins de carrière « Retraite Progressive ».
- Demande la renégociation de l'accord intéressement

Délégation SLICA :

- Augmentation Générale (AG) de 3 % : L'indice INSEE classique ne reflète pas le "panier de survie" des salariés. Sur les derniers mois, l'inflation spécifique sur l'alimentaire, l'électricité (+10 % à +20 % selon les périodes), le gaz et les loyers a été bien supérieure à la moyenne nationale. Une AG de 3 % est le strict minimum pour éviter un déclassement social des équipes.
- Enveloppe spécifique pour les promotions : 1% de la masse salariale pour Maintenir l'attractivité des métiers et valoriser la montée en compétence. Il est crucial de disposer d'un budget dédié pour récompenser l'engagement individuel sans que cela ne vienne amputer l'effort collectif de l'AG. Égalité Salariale Femmes-Hommes : enveloppe de 0.5% de la masse salariale dédiée à rattraper les écarts de salaire. Pourquoi ? Garantir qu'à poste égal et compétence égale, aucune distinction de genre ne subsiste dans la structure de rémunération.

COMPENSATION DES FRAIS DE TRANSPORT ET ÉLOIGNEMENT

- Bouclier Carburant et Prime de Transport : Le trajet domicile-travail est devenu un luxe. Le prix du litre de carburant a bondi de près de 60 % entre janvier et avril. Nous demandons une revalorisation de la prime de transport à hauteur de cette hausse (60 %) et le versement d'une prime d'éloignement temporaire et dégressive de 200 € mensuels pour les salariés qui vivent à plus 60km du site, 150€ entre 40km et 60km, 100€ inférieur à 40km, jusqu'à ce que les prix reviennent aux standards d'avant-guerre.
- RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ (FROID ET INSALUBRITÉ)
- Prime de Froid : 150 € / mois** Exposition prolongée (plus de 3h/jour) à des températures dirigées. Le froid est un facteur d'usure prématurée de l'organisme. Cette prime doit compenser la contrainte biologique réelle subie par les agents en production et logistique. Prime d'Insalubrité : 100 € / mois (avec régularisation sur 3 ans) ** Défaillance constatée des systèmes de ventilation et exposition aux nuisances. Des conditions de travail difficile et non reconnues malgré des dispositions conventionnelles. Contrairement aux discours sur les certifications, la réalité du terrain montre des environnements dégradés. La régularisation sur 3 ans vient réparer le préjudice subi par les salariés durant la période de non-conformité.
- FIN DE CARRIÈRE ET ACCOMPAGNEMENT RETRAITE Aménagement du Temps de Travail pour les Seniors (60 ans+) : Nous proposons la possibilité de passer à **temps partiel** tout en maintenant les **cotisations retraite à 100 % (part patronale et salariale) ** à la charge exclusive de l'employeur. Cela permet d'alléger la fatigue physique sans impacter le futur montant de la pension. Revalorisation de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR) : Nous souhaitons que les salariés en fin de carrière et qui se sont investis puissent bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite plus valorisante. Ainsi, nous souhaitons le Triplement de l'indemnité actuelle. Pour un salarié ayant 30 ans d'ancienneté, passer par exemple de 4 mois à 12 mois de salaire permet de quitter l'entreprise avec un capital digne, récompensant une vie de labeur. Journée de préparation à la retraite : Afin de permettre aux salariés de préparer sereinement leur départ à la retraite, nous demandons la mise en place d'un bilan retraite gratuit prise en charge par l'entreprise et une journée offerte pour effectuer son bilan carrière et ses démarches avec les caisses de retraite.
- AVANTAGES SOCIAUX ET STABILISATION Congés Ancienneté : Afin de reconnaître la fidélité des plus anciens et tenir compte de l'usure du métier, nous demandons la mise en place d'un jour de congé supplémentaire par tranche de 10 ans d'ancienneté. Plan d'Embauche (CDI) : Fin de la précarité pour les intérimaires et CDD présents depuis plus de 3 ans. Pourquoi ? Stabiliser les équipes pour améliorer la sécurité et la qualité de service, loin des labels de façade.
- MESURES QVT ET INNOVATION ● Télétravail : Passage à 3 jours pour limiter l'impact financier des déplacements. ● Monétisation des RTT : Liberté laissée au salarié de choisir entre repos ou rémunération dans la limite de 5 jours par an. ● Prime d'Assiduité (500 €) : Motivation contre l'absentéisme et les retards, garantissant la fluidité opérationnelle.

Délégation UNSA-SNAA :

- Mise en place d'une augmentation générale de 5 % pour l'ensemble des salariés, afin d'assurer un rattrapage réel et visible du pouvoir d'achat.
- . Mesure immédiate pour les bas salaires : application d'une revalorisation complémentaire pour les plus faibles coefficients et les salariés les plus exposés à l'inflation, afin de corriger les écarts les plus injustes et de soutenir en priorité le pouvoir d'achat.

- Prime de partage de la valeur : mise en place ou revalorisation d'une prime de 1000€ individuelle réellement motivante, avec des critères clairs, transparents, objectifs et connus à l'avance.
- Révision rapide de la subvention Nova : augmentation de la subvention Nova et réunion sans délai de la commission compétente pour revoir les montants, les critères et le calendrier de versement.
- . Revalorisation des heures supplémentaires : revalorisation du taux de majoration des heures supplémentaires, afin de mieux reconnaître la flexibilité, les contraintes horaires et l'effort demandé aux salariés..
- Prime mensuelle de non-accident : mise en place d'une prime de non-accident de 50€ par mois pour les salariés concernés, dans le cadre de l'accord pénibilité et de la reconnaissance des efforts en matière de sécurité.
- Indemnités de transport : Mise en place d'une prime mensuelle de transport de 100 € pour l'ensemble des salariés concernés, afin de compenser la hausse des coûts de déplacement, cette prime devant être maintenue tant que les effets de la guerre continueront d'impacter durablement le prix du carburant et le pouvoir d'achat des salariés. 8. Mobilité et bornes de recharge : La direction s'étant engagée sur ce sujet, nous demandons la mise en oeuvre effective et rapide de bornes de recharge pour véhicules électriques sur les sites concernés, accompagnée de mesures concrètes en faveur des nouvelles mobilités pour les salariés.
- Prise en charge des frais de santé : augmentation de la participation patronale à l'assurance frais de santé, à hauteur d'environ 10 € supplémentaires, afin de limiter concrètement le reste à charge supporté par les salariés et leurs familles.
- Intéressement : ouverture d'une négociation ambitieuse pour que les salariés bénéficient directement des résultats et de la richesse qu'ils contribuent à produire.
- Participation et épargne salariale : renforcement des dispositifs existants avec un effort accru de l'employeur pour valoriser durablement l'engagement des équipes.
- Reconnaissance de l'ancienneté : extension du dispositif de prime d'ancienneté au-delà de 15 ans, avec poursuite d'un pourcentage progressif jusqu'à la fin de carrière, afin de mieux reconnaître l'expérience, la fidélité, les qualifications et les parcours professionnels de l'ensemble des salariés.
- Reconnaissance des contraintes de terrain : depuis plusieurs années, les salariés exercent leurs missions dans un environnement fortement perturbé par d'importants travaux, avec des conditions de travail devenues particulièrement dégradées. Nous demandons en conséquence un réexamen sérieux des primes, compensations et dispositifs existants, afin de mieux prendre en compte les contraintes réelles de terrain, les horaires décalés, les nuisances subies et la pénibilité.
- Départ à la retraite : mise en place d'une mesure exceptionnelle d'accompagnement au départ à la retraite, avec un abondement équivalent à trois fois l'indemnité conventionnelle de retraite prévue dans l'entreprise, afin de rétablir une reconnaissance plus juste pour les salariés ayant souvent plus de 40 ans d'ancienneté et ayant consacré l'essentiel de leur carrière à Servair.
- Clause de revoyure 2026 : mise en place d'un rendez-vous de réexamen en cours d'année, afin d'adapter les mesures salariales si l'inflation, la hausse du coût de l'énergie et les charges des ménages continuent de dégrader le pouvoir d'achat des salariés.
- Compte épargne temps (CET) : nous demandons l'élargissement des possibilités de monétisation du CET, par l'augmentation du nombre de jours actuellement autorisés à la monétisation pour les RTT, les CA et les RC, ainsi que l'ouverture d'un dispositif exceptionnel permettant également la monétisation de congés payés pour les salariés confrontés à des difficultés avérées

Article 2 : Mesures envisagées par la Direction

Mesures salariales

- a) Catégorie Socio-Professionnelle (CSP) « *Employé* » et « *Agent de Maîtrise* »

Il est prévu une augmentation générale de **1 % sur la grille des salaires minimums bruts de base** de servair SA jusqu'au coefficient 295, applicable au **1^{er} juin 2026**, y compris les salariés dont le salaire de base est supérieur à celui de la grille de salaire de servair SA.

- b) Catégorie Socio-Professionnelle « *Cadre* »

Il est prévu une enveloppe de **1 % de la masse salariale dédiée aux augmentations individuelles applicable au 1^{er} juin 2026**.

La Direction s'engage à veiller à ce que la rétribution de la performance individuelle ne se fasse au détriment de la performance collective.

Prime exceptionnelle

Il est prévu le versement d'une prime exceptionnelle d'un montant de Trois cents Euros brut (300€ brut) aux salariés en CDI et CDD présents à la date de signature du présent accord (hors cadres dirigeants).

Cette prime sera versée avec la paie du mois de mai 2026.

Indemnités de transport

Le montant des indemnités kilométriques pour les salariés utilisant leur véhicule personnel est revalorisé de **1% à compter du 1^{er} mai 2026**.

Article 3 : Mesures unilatérales

Constatant que les Parties à la négociation n'ont pu aboutir à la conclusion d'un Accord Collectif, la Direction décide de la mise œuvre de manière unilatérale des mesures suivantes :

Mesures salariales

- a) Catégorie Socio-Professionnelle (CSP) « *Employé* » et « *Agent de Maîtrise* »

Il est prévu une augmentation générale de **1 % sur la grille des salaires minimums bruts de base** de servair SA jusqu'au coefficient 295, applicable au **1^{er} juillet 2026**, y compris les salariés dont le salaire de base est supérieur à celui de la grille de salaire de servair SA.

- b) Catégorie Socio-Professionnelle « *Cadre* »

Il est prévu une enveloppe de **1 % de la masse salariale dédiée aux augmentations individuelles applicable au 1^{er} juillet 2026**.

La grille de salaire de servair S.A sera augmentée de 1% au 1er juillet 2026

La Direction s'engage à veiller à ce que la rétribution de la performance individuelle ne se fasse au détriment de la performance collective.

Prime exceptionnelle

Il est prévu le versement d'une prime exceptionnelle d'un montant de Trois cents Euros brut (300€ brut) aux salariés en CDI et CDD présents à la date de signature du présent accord (hors cadres dirigeants et bénéficiaires d'un véhicule de la société).

Cette prime sera versée avec la paie du mois de mai 2026.

Indemnités de transport

Le montant des indemnités kilométriques pour les salariés utilisant leur véhicule personnel est revalorisé de **1% à compter du 1^{er} juillet 2026.**

Article 4 : Dépôt et publicité

Le présent Procès-Verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « Télé Accords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes dont relève le siège de l'entreprise.

Fait à Roissy, le 05 mai 2026,

Pour la Direction SERVAIR SA

Pour les Organisations syndicales représentatives

M. Patrick SEVALLE

CFE-CGC, M. Marc BELMIN,

CGT, M. Manuel GONCALVES,

FO, M. Patrick MONTREDON,

SLICA, M. Mohamed OUMILOUD,

UNSA-SNAA, M. Luc ATLAN,