

**Accord de principe suite au mouvement de grève de l'équipe « Pompiers Polyvalents »  
juin 2023.**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

La **COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU BASSIN D'AURILLAC** dont le siège est situé 3 place des carmes à Aurillac, représentée par son Président, Monsieur Pierre MATHONIER, dûment habilité par délibération du Conseil Communautaire n° 2023-XX en date du 19/10/2023 gestionnaire de l'aéroport Aurillac / Tronquières,

Ci-après dénommée « la CABA » ou « l'employeur »,

d'une part,

**ET**

Pour **la CGT**, unique organisation syndicale représentative des personnels au sein des instances paritaires de la CABA, en la personne de **Madame Carole TOUZY**, déléguée syndicale, secrétaire de la section locale,

d'autre part,

## ***PREAMBULE***

### **1 – Rappel du contexte lors de la signature du protocole en 2018**

Lors de l'intégration des personnels de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Cantal au sein de la régie de l'aéroport suite au transfert de gestion de cet équipement à la CABA le 1<sup>er</sup> juin 2009, ces derniers ont conservé leur contrat de travail de droit privé basé sur le document unilatéral de la CCI « Aéroport d'Aurillac / Tronquières - procédures et règlement particulier ».

Conformément aux demandes émises tant par les personnels que par leurs représentants siégeant au Comité Technique de la CABA, la collectivité a tenté de rechercher des solutions pour trouver une correspondance entre leur contrat de droit privé et le statut d'agent public mais aucune équivalence ne s'est avérée possible.

Depuis le transfert initial de gestion en 2009, d'autres agents travaillant sur l'aéroport sont venus rejoindre les effectifs de la CABA et bénéficient d'un contrat de travail de droit privé basé sur la « Convention Collective Nationale IDCC 275 - Personnel au Sol » qui apparaît comme l'accord le plus approprié aux métiers et missions exercés par les personnels de l'aéroport.

Dans un souci d'uniformisation des contrats de travail des personnels œuvrant sur la plate-forme aéroportuaire et d'autant plus que les missions d'assistance aux passagers ont été intégrées à la CABA en avril 2016, la collectivité a dénoncé par courrier individuel le 23 janvier 2017, les engagements unilatéraux pris par leur précédent employeur, la CCI du Cantal, en vue du basculement de leur contrat sur la « Convention Collective Nationale IDCC 275 - Personnel au Sol ».

La convention collective citée ci-dessus trouve ainsi à s'appliquer au sein de l'aéroport Aurillac / Tronquières pour son personnel de droit privé, non régi par le statut de la Fonction Publique Territoriale.

L'accord d'adaptation signé le 22/01/2018 constitue le document de référence de tous les personnels œuvrant sur la plate-forme, recrutés depuis le 1<sup>er</sup> juin 2009. Pour mémoire, toute remise en cause de l'une des clauses du présent accord en dehors de la procédure légale de révision aurait pour conséquence d'entraîner la caducité de la totalité de l'accord.

### **2 – Contexte amenant à l'évolution de l'accord de 2018**

La CABA, gestionnaire de l'aéroport assure tout ou partie des missions suivantes : exploitation, gestion, réalisation, entretien, renouvellement, développement et promotion d'ouvrages, terrains, bâtiments, installations, matériels, réseaux et services nécessaires au fonctionnement de l'aéroport.

Alors que la délégation de service public avec Amélia est arrivée à son terme le 1<sup>er</sup> juin 2023, les collectivités partenaires ont validé la nouvelle DSP pour la ligne d'aménagement du territoire le 30 mai 2023.

Cette nouvelle DSP a amené quelques modifications de fonctionnement sur l'ensemble du site et de certaines équipes CABA de l'aéroport.

Dans ce contexte, l'équipe des pompiers polyvalents – SSLIA a sollicité le Président de la CABA, à travers des négociations salariales conduites par le syndicat CGT, afin de voir évoluer entre autres la classification des postes.

Vu l'accord de principe donné par la représentante syndicale CGT sur les propositions de la Collectivité par mail en date du 27 juin 2023,

---

## ***DISPOSITIONS GENERALES***

---

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord concerne uniquement les salariés de l'équipe « Pompiers Polyvalents » de l'aéroport Aurillac/Tronquières dans l'attente des réunions et validations nécessaires à leur mise en œuvre : Comité social territorial, Conseil Communautaire.

### **Article 2 : Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet d'acter l'accord de principe trouvé entre les représentants du personnel et l'employeur concernant principalement l'évolution de carrière des agents en poste au 1<sup>er</sup> juin 2023 au sein de l'équipe des pompiers polyvalents.

Comme indiqué dans le préambule de l'accord d'adaptation de 2018, « toute remise en cause de l'une des clauses du présent accord en dehors de la procédure légale de révision aurait pour conséquence d'entraîner la caducité de la totalité de l'accord », ainsi le mouvement de juin 2023 n'ayant pas suivi les modalités de révision de l'accord (article 6), de nouvelles négociations s'ouvriront à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 afin de revoir l'intégralité des dispositions de l'accord (dit d'adaptation) signé le 22/01/2018.

### **Article 3 : Eléments d'accord entre les parties**

D'une manière générale, le protocole d'accord relatif aux salariés de l'aéroport sera revu en intégralité avec l'arrivée du nouveau responsable d'exploitation à qui sera confiée la mission de revoir l'intégralité des fiches de poste et leur adéquation avec le classement indiciaire en vigueur.

Ainsi, dans l'attente de ce travail plus approfondi sur la totalité du protocole d'adaptation de 2018 qui concerne l'ensemble des personnels présents sur le site, il est convenu dans un premier temps :

- la refonte du protocole d'accord permettant, pour les membres de l'équipe SSLIA visé à l'article 2, une perspective d'évolution de carrière échelonnée sur 3 classes : un

coefficient minimal de 220, puis une première évolution au bout de 5 ans révolus pour atteindre le coefficient 235, puis une seconde évolution de nouveau après 10 ans révolus dans le second niveau pour atteindre le coefficient 245 (le calcul de l'ancienneté tenant compte, si la convention collective afférente le permet, des périodes acquises dans des postes et fonctions équivalentes auprès d'employeurs antérieurs).

Cela se traduit pour les personnels SSLIA les plus récemment recrutés par une évolution du coefficient 195 vers le 235 et pour les deux agents ayant le plus d'ancienneté par une évolution du 220 au 245.

- La part fixe de la prime de rendement est portée à 60 euros brut sur 10 mois (soit 600 euros /an) prenant en compte certaines missions supplémentaires comme le catering etc..). Ce montant est valable pour un agent en équivalent temps plein et pour une année. La part variable sera étudiée chaque année individuellement au regard des missions effectuées dans l'année, du temps de présence et de la manière de servir, avec un maximum de 1000€ brut.
- Il est inclus de manière exceptionnelle et pour la seule année 2023 dans la part variable de la prime de rendement un montant de 500€ brut permettant de valoriser les contraintes liées au sous-effectif et aux problématiques d'encadrement.

La mise en application des dispositions attachées à la rémunération décrites ci-dessus nécessitant une délibération du Conseil Communautaire, délibération qui ne pourra être présentée qu'à l'automne 2023 mais avec un effet rétroactif au 1er août 2023.

Aucun jour de grève du service SSLIA ne sera pris en charge par la collectivité conformément aux règles de droit commun en la matière.

L'annexe 1 du protocole se trouve partiellement modifiée comme suit :

**ANNEXE 1 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS POMPIERS POLYVALENT S- A partir du 1<sup>er</sup> Août 2023 (modifications partielles)**

Référence de classe (art.3)	MÉTIERES DES EXPLOITANTS D'AÉROPORT			TABLEAU DE RATTACHEMENT DES EMPLOIS DES EXPLOITANTS D'AÉROPORT DANS LA CLASSIFICATION CCN IDCC 275-TA-PS						
	Famille	Sous-famille	Métiers	Catégorie d'emploi	Emplois (repère générique)	Filière	Postes concernés à l'aéroport	Ancienneté reprise puis acquise dans le poste	Coefficient	Niveaux Hiérarchiques (annexe IV de la CC)
Classe 1	Maîtrise et prévention des risques	Sécurité	Pompier polyvalent d'aérodrome	Ouvriers et employés	Pompier aérodrome (agent d'exploitation très qualifié 2.1)	Exploitation	Agent polyvalent/ Service de piste	De 0 à 5 ans révolus	220	3 <sup>ème</sup> niveau très qualifié (niveau Bac de la spécialité ou expérience professionnelle) /
	<b>Critères classants associés</b>	Opérations complexes et variées, opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.								
Classe 2	Maîtrise et prévention des risques	Sécurité	Pompier polyvalent d'aérodrome	Technicien et agent de coordination	Pompier d'aérodrome / Agent de coordination d'exploitation 1.1	Exploitation	Agent polyvalent/ Service de piste	De 6 ans à 15 ans révolus	235	4 <sup>ème</sup> niveau BTS/DUT/BUT de la spécialité ou expérience professionnelle
	<b>Critères classants associés</b>	1.1 Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. Peut prendre des initiatives de façon courante. Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles								
Classe 3	Maîtrise et prévention des risques	Sécurité	Pompier polyvalent d'aérodrome	Technicien et agent de coordination	Pompier d'aérodrome / agent de coordination d'exploitation 1.2	Exploitation	Agent polyvalent/ Service de piste	A partir de 16 ans	245	4 <sup>ème</sup> niveau BTS/DUT/BUT de la spécialité ou expérience professionnelle
	<b>Critères classants associés</b>	2.1 : idem classe 2 1.1 et en sus : Peut participer à la définition des procédures de travail et aux contrôles des opérations effectuées.								

Conformément à la CC, les 3 premiers niveaux sont soumis par l'annexe « Ouvriers et employés » alors que les niveaux 4 et 5 sont régis par l'annexe 2 « agents d'encadrement et techniciens ».

La promotion à l'échelon immédiatement supérieur ou coefficient supérieur intervient automatiquement au bout de 5 ans d'ancienneté révolue dans le premier niveau y compris l'ancienneté retenue pour le coefficient d'ancienneté à l'embauche puis une seconde promotion est automatique au bout de 10 ans d'ancienneté révolue supplémentaire dans le second niveau pour atteindre le 3<sup>ème</sup> niveau. Le déroulé des carrières est fixé par la grille ci-dessus.

#### **Article 4 : Mise en œuvre**

Le présent accord est conclu à compter du 1<sup>er</sup> août 2023. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt. Il a pour vocation à terme d'intégrer tout nouvel accord global relatif aux conditions de rémunérations des agents de droit privé de la plateforme.

#### **Article 5 : Dénonciation**

*Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires*, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III.

*Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires* employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

#### **6- Publicité**

L'accord sera télétransmis à la DREETS territorialement compétente et un exemplaire sera remis au greffe du conseil des prud'hommes.

Fait à Aurillac, le.....

Le Président de la CABA,  
Pierre MATHONIER

La Déléguée de l'Organisation syndicale CGT,  
Carole TOUZY