

PROJET CST CABA XX/12/2023

Accord d'entreprise concernant les agents de l'aéroport d'Aurillac salariés sous contrat de droit privé par la CABA (sous Convention Collective CNNTA PS IDCC 275) – Equipes ESCALE et AFIS

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° XXXX-XX en date du XX/XX/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,

PROJET CST CABA XX/12/2023

A travers l'emploi, les qualifications et les compétences des personnels dédiés à ce service, la CABA, autorité publique gestionnaire de l'aéroport, assure tout ou partie des missions identifiées par la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275) dans ses filières exploitation, logistique, maintenance, relations clients et support. Elle s'appuie également sur ses propres services fonctionnels pour concourir à certaines des tâches induites par les missions susdites notamment dans les domaines de l'encadrement supérieur, de la gestion juridique, financière ou RH, de la communication, de la maintenance bâtementaire et technique, de la supervision du SGS/SMS.

Toutes ces missions et les compétences qui y sont attachées sont principalement sinon exclusivement attachées aux qualifications reconnues par les autorités nationales et internationales de l'aviation civile (notamment le certificat de sécurité européen de la plateforme) et celles demandées par les compagnies aériennes et exécutées sous leur contrôle de conformité dans le cadre des contrats que peut conclure la CABA avec elles. En conséquence, la pérennité des emplois et des éléments supra conventionnels octroyés aux personnels au titre du présent accord sont donc expressément conditionnés au maintien desdites qualifications et des contrats commerciaux souscrits avec les compagnies.

L'évolution progressive de l'organisation interne du service, l'application rigoureuse du cadre juridique et technique dans lequel doivent s'exercer les missions, les adaptations engendrées par leur développement, la prise en compte de la diversité des tâches devant être assurées par les personnels, la polyvalence et l'autonomie qu'elles nécessitent de maîtriser de la part de l'ensemble des salariés, la multiplicité des qualifications qu'elles requièrent de détenir pour chacun d'entre eux justifient que la classification des emplois et les conditions de rémunérations et de déroulement de carrière soient adaptées en conséquence.

Alors que la délégation de service public avec la compagnie Amélia est arrivée à son terme le 1er juin 2023, les collectivités partenaires ont validé la nouvelle Délégation de Service Public 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 pour certaines équipes CABA de l'aéroport.

Dans ce contexte et suite à l'évolution de la grille salariale pour l'équipe des pompiers polyvalents-SSLIA actée par le conseil communautaire d'octobre 2023, un second travail a été mené concernant les grilles de classification des postes et salariales pour les deux autres équipes « Escalier » et « AFIS ».

En complément de ces négociations conduites avec le syndicat CGT afin de voir évoluer, entre autres, la classification des postes, une troisième étape de travail commun se déroulera au premier semestre 2024, dans le but d'arriver à la version définitive modifiée du protocole de 2018 pour les autres articles non encore repris à ce stade

Le présent accord prendra plein effet après qu'aient été assurées ses mesures de publicité, ses dispositions pouvant en accord entre les parties prendre effet de manière rétroactive au plus tôt au 1er août 2023. Il constitue donc une seconde étape dans la renégociation de l'accord dit « protocole d'adaptation » de 2018.

PROJET CST CABA XX/12/2023

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord concerne uniquement les salariés des équipes « Escale et AFIS » de l'aéroport Aurillac/Tronquières et a reçu les 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^{er} août 2023 au sein des équipes citées ci-avant.

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 social de juin 2023 n'ayant pas suivi les modalités de révision de l'accord (article 6), de nouvelles négociations se sont ouvertes à compter du 1^{er} septembre 2023 et se poursuivront tout au long du premier semestre 2024 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 des équipes des cellules « Escale et AFIS » visés à l'article 1, une perspective d'évolution de carrière échelonnée sur 3 ou 4 classes conformément aux grilles présentées ci-après et en lien avec celles existantes jusque-là. Le calcul de l'ancienneté tient compte, si la convention collective afférente le permet, des périodes acquises dans des postes et fonctions équivalentes auprès d'employeurs antérieurs.
- Pour les salariés « agent d'escale » ou « AFIS » 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. 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.

PROJET CST CABA XX/12/2023

- Pour les salariés affectés à un poste de responsable de cellule, la part fixe de la prime de rendement est portée à 90 euros brut sur 10 mois (soit 900 euros /an) prenant en compte certaines missions supplémentaires. 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 1200€ brut.

La mise en application des dispositions attachées aux évolutions des rémunérations décrites dans l'annexe 1 nécessite une délibération du Conseil Communautaire. Au vu des délais de liquidation des éléments de paie en décembre 2023, la délibération présentée sera proposée avec un effet rétroactif au 1er août 2023 avec un versement prévu au plus tôt en janvier 2024. Les éléments de rétroactivité à verser pourront l'être au besoin avec une prime exceptionnelle unique regroupant les rappels à effectuer.

L'annexe 1 du protocole d'adaptation de 2018 se trouve donc partiellement modifiée comme suit :

Conformément à la convention collective IDCC 275, 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 classe supérieure intervient automatiquement lorsque les conditions des grilles ci-avant sont remplies. Le déroulé des carrières est ainsi fixé par la grille ci-dessus.

Tout changement de catégorie d'emploi est conditionné par l'établissement d'un nouveau contrat de travail (avenant) et sa signature par l'agent concerné.

Référence de classe	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	ESCALE	Aérogare	Agent d'exploitation aérogare, responsable de cellule/ agent d'escale	Technicien de relation clients et agent de coordination	Technicien de relation clients 2.1	Relation Clients	Responsable Cellule Escale	0 à 5 ans révolus	245	4 ^{ème} niveau BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle
	Critères Classants associés	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. Prends des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail et au contrôle des opérations effectuées. Peut assurer la coordination d'activités et 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 2	ESCALE	Aérogare	Agent d'exploitation aérogare, responsable de cellule/ agent d'escale	Technicien supérieur et agent d'encadrement	Agent d'encadrement de relation clients 1.1	Relation Clients	Responsable Cellule Escale	5 à 15 ans révolus	260	5 ^{ème} niveau / BTS/DUT/BUT de la spécialité ou expérience professionnelle, aptitude à l'encadrement, qualité d'animation, capacité à évaluer. Aptitude à l'encadrement, qualités d'animation, capacité à évaluer
	Critères classants associés	Analyse des données complexes, opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques. Prends des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés, participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. Encadre et anime les agents qui lui sont rattachés								
Classe 3	ESCALE	Aérogare	Agent d'exploitation aérogare, responsable de cellule/ agent d'escale	Technicien supérieur et agent d'encadrement	Agent d'encadrement de relation client 2.1	Relation Clients	Responsable Cellule Escale	<i>A partir de 16 ans révolus</i>	290	Identique au coefficient 260 ci-dessus
	Critères classants associés	Analyse des données complexes, opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Prends des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. Encadre et anime les agents qui lui sont rattachés, accompagne les agents d'encadrement nouvellement nommés.								

PROJET CST CABA XX/12/2023

Référence de classe	MÉTIERS 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	ESCALE	Aérogare	Agent d'escale – Agent de passage – Agent de trafic	Ouvriers et employés	(Agent de relation clients très qualifié 2.1)	Relation Clients	Agent d'escale – Agent de passage – Agent de trafic	De 0 à 5 ans révolus	220	3 ^{ème} niveau très qualifié (niveau Bac de la spécialité ou expérience professionnelle) /
	Critères classants associés	Opérations complexes et variées, opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.								
Classe 2	ESCALE	Aérogare	Agent d'escale – Agent de passage – agent de trafic	Technicien et agent de coordination	/ Agent de coordination de relation clients 1.1	Relation Clients	Agent d'escale – Agent de passage – Agent de trafic	De 6 ans à 15 ans révolus	235	4 ^{ème} niveau BTS/DUT/BUT de la spécialité ou expérience professionnelle
	Critères classants associés	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	ESCALE	Aérogare	Agent d'escale – Agent de passage – Agent de trafic	Technicien et agent de coordination	/ agent de coordination de relation clients 1.2	Relation Clients	Agent d'escale – Agent de passage – Agent de trafic	A partir de 16 ans	245	4 ^{ème} niveau BTS/DUT/BUT de la spécialité ou expérience professionnelle
	Critères classants associés	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.								

PROJET CST CABA XX/12/2023

Référence de classe	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 (ancien protocole)	Ancienneté reprise puis acquise dans le poste	Coefficient	Niveaux Hiérarchiques (annexe IV de la CC)
Classe 1	Maîtrise et prévention des risques	Sécurité	AFIS 1	Technicien supérieur et agent de coordination	Technicien d'exploitation 1.1	Exploitation	AFIS 1 (AFIS 1)	De 0 à 5 ans révolus	235	4 ^{ème} niveau BTS/DUT/BUT de la spécialité ou expérience professionnelle
	Critères classants associés	1.1 Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. Prends des initiatives de façon courante. Peut assurer la coordination d'activités. 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 2	Maîtrise et prévention des risques	Sécurité	AFIS 2	Technicien supérieur et agent de coordination	Technicien d'exploitation 2.1	Exploitation	AFIS 2 (AFIS1)	De 6 ans à 15 ans révolus	245	4 ^{ème} niveau BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle
	Critères classants associés	2.1. Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. Prends des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées. 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	AFIS3	Technicien supérieur et agent d'encadrement	Technicien supérieur d'exploitation 1.1	Exploitation	AFIS 3 (AFIS 2)	De 16 à 25 ans révolus	260	5 ^{ème} niveau BTS/DUT/BUT de la spécialité ou expérience professionnelle
	Critères classants associés	1.1 Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Possède une expertise technique dans le domaine considéré. Prends des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. Fait respecter les règles.								
Classe 4	Maîtrise et prévention des risques	Sécurité	AFIS 4	Technicien supérieur	Technicien supérieur d'exploitation 2.1	Exploitation	AFIS 4 (AFIS 2)	10 ans révolus dans le coefficient 260	290	5 ^{ème} niveau BTS/DUT/BUT de la spécialité ou expérience professionnelle
	Critères classants associés	2.1 : 1.1 Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Possède une expertise technique dans le domaine considéré. Prends des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. Fait respecter les règles. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs.								

PROJET CST CABA XX/12/2023

Fait à Aurillac, le.....

Le Président de la CABA,
Pierre MATHONIER

La Déléguée de l'Organisation syndicale CGT,
Carole TOUZY