

Accord interne concernant les agents de l'aéroport d'Aurillac salariés sous contrat de droit privé par la CABA (sous Convention Collective CNNTA PS IDCC 275)

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° en date du 14/10/2024, 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 ou son suppléant (suppléante)**, 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^{er} 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 constituait jusqu'ici le document de référence de tous les personnels œuvrant sur la plate-forme, recrutés depuis le 1^{er} juin 2009.

2 – Contexte amenant à la formalisation d'un nouvel accord d'entreprise / accord interne

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 aient été adaptées en conséquence.

Le mouvement engagé courant juin 2023 par les personnels de la cellule SSLIA puis à l'été 2023 par les personnels des cellules AFIS et Escale, avec le soutien du syndicat CGT cosignataire de l'accord de 2018, a conduit à l'évolution partielle de l'accord d'adaptation à travers un premier accord en date du 6/11/2023 pour les personnels SSLIA puis en date du 30/12/2023 pour les personnels AFIS et Escale.

En complément, au premier semestre 2024, certains autres articles du protocole d'adaptation de 2018 ont également été « dépoussiérés » suite aux demandes des personnels de la plateforme. Ces évolutions rendent ainsi caduques le précédent protocole de 2018 ainsi que les accords de 2023 et les éléments sont repris dans ce nouvel accord interne. Ce dernier est présenté au Comité Social Territorial CABA le jeudi 12 septembre 2024 pour avis puis en Conseil Communautaire du 14 octobre 2024 pour signature de Monsieur le Président puis du syndicat représentatif CGT.

Vu l'accord de principe relatif à l'équipe « pompiers Polyvalents » signé le 6/11/2023,
Vu l'accord de principe relatifs aux équipes « AFIS » et Escale » signé le 30/12/2023,
Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial en date du 12/09/2024 ;
Considérant que l'exploitation du site et de la ligne sont une priorité de service,

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des personnels de l'aéroport d'Aurillac salariés de la CABA et recrutés sous contrat de droit privé rattachés à la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275).

Le protocole d'accord d'adaptation signé le 22 janvier 2018 et tout autre accord intervenu depuis cette date sont caduques à la date de mise en œuvre de ce nouvel accord. La délibération n°2016/83 est intégrée à cet accord et devient donc caduque également.

L'annexe 7 relative à la gestion du temps sur le site du règlement intérieur en ce domaine reste à ce stade effective (DEL_2018-155) mais sera revue à terme avec l'ensemble du règlement de gestion du temps.

Article 2 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions supra conventionnelles s'appliquant aux salariés susdits et obligeant tant l'employeur que ces derniers.

Il vise ainsi à préciser le cadre dans lequel sont établis les contrats de travail et/ou leurs avenants, à mieux définir les missions notamment secondaires qui, au-delà des emplois de référence et des filières définis par la convention nationale, sont à exercer sur chaque poste ainsi que les compétences supplémentaires et facultatives qui peuvent être valorisées, de formaliser la classification de ces différents postes et les conditions dans lesquelles le déroulement de carrière de chacun des salariés peut être mis en œuvre, de confirmer l'application à ces personnels de certaines dispositions sociales relevant du cadre général de la Fonction Publique Territoriale et bénéficiant à tous les agents de la CABA.

Article 3 : Entrée en application et durée

Le présent accord entre en application avec effet au 1^{er} novembre 2024 sous réserve éventuelle pour les salariés en poste de valider l'avenant à leur contrat de travail que justifierait l'application du présent accord notamment en regard des évolutions à apporter à leurs missions et qualifications. Il est conclu pour une durée indéterminée sous réserve des dispositions mentionnées à l'article 6 ci-après.

Article 4 : Interprétation de l'accord

Les dispositions de l'article 2 de la convention collective nationale s'appliquent.

Article 5 : Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative, qui n'en est pas signataire, peut adhérer ultérieurement à l'accord. L'adhésion est valable à compter de la signature par cette organisation du présent document.

Article 6 : Révision ou dénonciation de l'accord

Les modalités de révision ou de dénonciation de tout ou partie du présent accord sont identiques à celles fixées par les dispositions afférentes de la convention nationale en son article 2.

A compter du jour de toute saisine, toutes les parties à l'accord ouvrent des négociations et doivent constater au plus tard sous 3 mois leur adhésion à un avenant aux présentes ou leur désaccord. Durant cette période et dans l'optique d'un dialogue serein et apaisé et pour le bon fonctionnement de la ligne d'aménagement du territoire, les organisations syndicales signataires s'engagent à maintenir le fonctionnement du site pour des motifs attachés à cette demande de révision ou de dénonciation, l'employeur s'attachant de son côté à conduire dans un délai raisonnable les échanges.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, en cas de perte par l'aéroport des qualifications nécessaires à ses activités commerciales ou de contrats majeurs avec les compagnies opérant sur la plateforme, il est expressément convenu que l'ensemble de l'accord, à l'exception des éléments indiciaires de rémunération acquis à date par chaque salarié, sera dénoncé de droit avec application au 1^{er} jour du mois plein suivant celui auquel la CABA aura notifié cette situation aux autres parties à l'accord.

De même dès lors que les principes fixés au premier alinéa de l'article 8 ci-après seraient amenés à s'appliquer à l'une quelconque des clauses de présent accord formalisant une règle d'adaptation aux dispositions de la convention collective nationale, ladite clause est de droit abrogé à la date à laquelle le cadre d'application obligatoire de la convention nationale qui deviendrait alors plus favorable aux salariés entre en application.

Article 7 : Formalités

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail, le présent accord est notifié à l'organisation syndicale représentative au sein des services de la communauté d'agglomération du bassin d'Aurillac.

Conformément à l'article D.2231-5 du Code du Travail, le texte du présent accord est déposé par l'employeur auprès de l'Unité Territoriale du Cantal de la DREETS et au greffe du Conseil des Prud'hommes d'Aurillac.

Article 8 : Rapports entre la Convention Collective Nationale des personnels au sol - IDCC275 et le présent accord

Il est expressément convenu que les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec celles de la convention nationale ayant le même objet ou la même finalité, que ces dernières soient existantes ou instituées à l'avenir.

Par leur adhésion au présent accord, les parties conviennent d'approuver diverses adaptations aux dispositions n'ayant pas un caractère obligatoire de la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275).

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 9 : Classification des emplois

A partir de la description des missions principales et secondaires attachées à chacun des postes existants sur la plate-forme aéroportuaire d'Aurillac et du répertoire des métiers des exploitants d'aéroports, chacun desdits postes a été rattaché à l'un des emplois définis dans la classification des emplois repères par filières de la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275).

Il est précisé que chacun de ces emplois étant amené à exercer des tâches ou à disposer de compétences et qualifications relevant de plusieurs filières différentes, il a été tenu compte de cette exigence pour déterminer leur positionnement en termes de catégorie et de niveau au sein de la filière à laquelle ils sont attachés, laquelle est représentative de leurs missions principales.

Au-delà des fonctions d'encadrement supérieur et des tâches exercées par les services fonctionnels de la CABA, la structure organisationnelle repose sur 3 cellules opérationnelles dénommées Escale, AFIS et SSLIA/Piste pouvant éventuellement être chapeautées par un encadrant de proximité, l'ensemble étant placé sous l'autorité d'un encadrant responsable d'exploitation et du directeur/dirigeant responsable.

Les personnels qui sont affectés sur les cellules susdites se consacrent prioritairement mais de manière non exclusive aux activités définies par la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275) à savoir pour les agents de l'Escal la filière « Relations clients » et pour les AFIS et les agents SSLIA/Piste la filière « Exploitation », ce constat justifiant le rattachement aux grilles de classification définies pour ces filières. Néanmoins, certaines fonctions s'appliquant aux filières « Logistique », « Maintenance » et « Support » sont également rattachées aux emplois susdits et constituent des missions permanentes quoique secondaires desdits emplois et des contrats de travail qui y sont liés.

Les tableaux joints en annexe définissent la classification de chaque emploi générique ouvert au sein du service de l'aéroport pour les personnels soumis au présent accord interne.

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

Article 10 : Carrière

L'ensemble des classes, métiers, classifications, coefficient etc. relatif au déroulé de carrière sont explicités pour chaque emploi au sein des annexes relatives à la classification des emplois. Toute nouvelle création de poste pourra compléter ce tableau à travers une délibération du conseil communautaire et de la mise à jour du tableau des effectifs.

Aucun agent ne peut prétendre d'office au basculement de son poste sur l'avenant « Cadres » de la Convention Collective.

Pour la détermination de l'ancienneté requise pour ces déroulements de carrière, sont retenues les périodes salariées au sein de l'aéroport d'Aurillac sur l'emploi détenu au moment de l'examen de la situation de l'agent ainsi que les reprises d'ancienneté (sur postes similaires) appliquées lors du recrutement ou de la promotion dans cet échelon déduction faite de toutes les périodes d'absence à l'exception des congés payés, congés de maternité ou de paternité, congé d'adoption et des périodes de récupération.

Article 11 : Remplacement temporaire

Tout agent peut être appelé à remplacer temporairement un personnel absent remplissant une fonction affectée d'un coefficient inférieur, égal ou supérieur. Un tel remplacement n'entraîne pas de changement de classification de l'emploi détenu par ledit agent.

Le remplacement dans une fonction d'un niveau supérieur ne peut être mis en place qu'après entretien avec la Direction pour définir et formaliser les niveaux de responsabilités qui seraient alors délégués et les qualifications qui seraient exigées. Dans l'hypothèse où ce remplacement concerne l'intégralité des fonctions, les dispositions de l'article 12 de la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275) s'appliquent. En cas de remplacement partiel, l'agent concerné bénéficie d'une indemnité temporaire dont le montant est basé sur la différence entre le coefficient qu'il détient de par son contrat et celui immédiatement supérieur qui est appliqué dans la grille de classification pour l'emploi remplacé. Sur cette base de calcul, l'indemnité est attribuée à 50% au titre des trois premiers mois continus de remplacement puis à 100% sur les mois suivants.

Ces dispositions ne peuvent s'appliquer pour le remplacement d'agents en congés payés ou pour des absences inférieures à un mois.

REMUNERATIONS ET ELEMENTS ACCESSOIRES

Article 12 : Gratification annuelle

Au titre de l'année civile considérée, les agents perçoivent un treizième mois égal au salaire mensuel de base établi selon le coefficient détenu au mois de décembre y compris la part attachée à la prime d'ancienneté et exclusion faite de tous autres éléments de rémunération.

Un acompte représentant 50 % de cette gratification annuelle est versé sur la paie du mois de juillet à partir des éléments de calcul susvisés tels que connus à date. Cet acompte n'est pas liquidé pour les agents ayant pris leurs fonctions postérieurement au 1^{er} mars de l'année en cours.

Le solde est versé avec la paie du mois de décembre et tient compte des éventuelles évolutions étant intervenues dans les éléments de calcul.

Pour les personnels à temps non complet ou ayant été recrutés en cours d'année, il est fait en sus application d'un coefficient égal au nombre d'heures travaillées non compris les éventuelles heures supplémentaires rémunérées divisé par 1607.

A ce titre, et en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 36 de la convention collective nationale, sont assimilées à des heures travaillées et ajoutées aux volumes horaires badgés (hors heures supplémentaires rémunérées) les périodes durant lesquelles l'agent est placé dans l'une des situations qui suivent :

- Maladie professionnelle ;
- Accident du travail ou de trajet ;
- Heures de délégation ;
- Congés de maternité et de paternité indemnisés par l'employeur.
- Congés payés ;
- Récupération HS
- Absences pour suivre les actions de formations liées à un mandat de représentants du personnel ;

- Congés maladie indemnisés par l'employeur (interprétation récente des juristes UAF, mais susceptible d'évolution au niveau de la branche dans les mois à venir)

Pour les agents cessant leurs fonctions en cours d'année, la liquidation de cette gratification intervient lors de l'établissement de la dernière paie et de l'établissement du solde de tout compte. Son montant est arrêté sur la base des éléments de référence visés dans le présent article tels que connus lors du dernier mois complet travaillé.

Article 13 : Complément familial (adaptation du supplément familial de traitement FPT)

Tout agent salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant au moins un enfant à charge à l'égard duquel il exerce l'autorité parentale au sens fixé par le titre 1^{er} du livre 5 du Code de la Sécurité Sociale pour l'octroi des prestations familiales perçoit le complément familial sous réserve de la production des justificatifs adéquats auprès de la CABA puis à chacune de ses demandes périodiques.

Sont considérés comme étant à charge :

- les enfants jusqu'à leur 16^{ème} anniversaire ;
- les enfants et jeunes adultes de moins de 20 ans révolus dont la rémunération mensuelle n'excède pas 55 % du SMIC.

Ce complément n'est versé qu'à un seul des parents. Il n'est pas cumulable avec un avantage de même nature dont bénéficierait l'autre parent auprès de son employeur. Une déclaration commune de choix doit être signée par les deux bénéficiaires potentiels et être produite auprès de la CABA. Ce choix peut être uniquement modifié avant le terme de chaque année civile pour une application au titre de l'exercice qui suit.

Son montant est fonction du nombre d'enfant y ouvrant droit. Il est indépendant de la quotité de travail de l'agent et son versement est maintenu en cas d'absence maladie.

La liquidation du droit intervient à compter du 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions d'ouverture du droit sont réunies ou modifiées et cesse au dernier jour du mois qui suit leur terme.

L'absence de production des justificatifs nécessaires entraîne l'arrêt immédiat de la prestation et engendre la caducité des droits ouverts préalablement.

Nombre d'enfants à charge	Montant du complément familial au 1/09/24 pour un agent à temps complet
1	2,29 €
2	77,71 €
3	194,03 €
Par enfant supplémentaire	138,66€

Article 14 : Prime d'ancienneté

Les personnels des catégories « cadres », « agents d'encadrement et techniciens » et « ouvriers et employés » bénéficient de la prime d'ancienneté dans les conditions définies par la convention collective nationale de chaque annexe « ouvriers et employés », « cadres »...

En complément des dispositions qui précèdent, lorsque l'agent justifie d'une ancienneté dans l'entreprise de 15 années révolues, le taux de sa prime d'ancienneté est majoré d'un point supplémentaire après l'acquisition de toute tranche pleine et entière de 5 années au-delà du seuil des 15 ans susdits.

Ainsi concrètement :

Ancienneté	Taux
De 16 à 20 années révolues	15%
De 21 à 25 années révolues	16%
De 26 à 30 années révolues	17%
De 31 à 35 années révolues	18%
De 36 à 40 années révolues	19%
A partir de la 41 ^{ème} année	20%

Article 15 : Indemnité de servitude Article 37 CCNTA PS (adaptation CABA)

Le site de Tronquière n'est pas à ce jour desservi directement par les transports en commun. Il est donc convenu que l'indemnité de servitude correspond à la prise en charge de 75% du tarif de l'abonnement souscrit auprès des sociétés gestionnaires de transport publics de voyageurs (STABUS) desservant la commune de rattachement du lieu de travail ou de service public de location de vélo sur une base forfaitaire annuelle de 192 euros (Valeur à la date du présent accord et réactualisée en cas d'évolution).

L'ensemble des salariés CCNTA PS peuvent la percevoir quelque soit le mode de transport utilisé ou le lieu de vie.

Article 16 : Prime de rendement

Elle est constituée d'une part fixe et d'une part variable facultative. Son allocation et son montant sont dépendants du présentéisme (déterminé selon les mêmes conditions que celles fixées à l'article 12 ci-avant), de l'investissement et de la qualité du travail et plus généralement de la manière de servir de l'agent au cours de l'année considérée. Elle peut être totalement suspendue ou n'être attribuée que pour sa partie fixe en cas de manquements à toute obligation qui résulterait de l'application du contrat de travail de l'agent, aux règles internes fixées par l'employeur ou aux exigences du métier.

Les montants plafonds de la part fixe et de la part variable s'appliquant à chaque groupe d'emplois sont fixés en annexe 2. Ils peuvent être modifiés par délibération du Conseil communautaire de la CABA.

La part fixe est versée mensuellement par 1/10^{ème} sur les 10 premiers mois de l'année en tenant compte du temps de présence effectif de l'agent comme rappelé supra.

La part variable est liquidée sur les mois de novembre et décembre après évaluation de l'agent et analyse de sa contribution aux objectifs opérationnels du service et de son implication dans ses différentes missions. Son montant dans la limite des plafonds susvisés est fixé par l'autorité d'emploi.

Article 17 : Astreintes

L'agent placé en astreinte doit être en mesure d'intervenir à la demande de l'autorité d'emploi ou d'un encadrant pour accomplir toute mission attachée au service dont il relève en fonction du besoin défini par la hiérarchie dans les cas suivants : SURETE-SECURITE-METEO-VOLS-URGENCE.

Durant la période d'astreinte, l'agent n'a pas l'obligation d'être à son domicile ou à proximité de celui-ci mais il doit pouvoir être joint par téléphone à tout moment et à toute heure. A compter de l'appel en intervention, il doit être en capacité de rejoindre son lieu de travail dans un délai qui ne saurait excéder une heure ou éventuellement d'effectuer sans délai des tâches pouvant être réalisées par des opérations de télétravail.

Le chapitre « astreinte » du règlement de gestion du temps de travail de la CABA s'applique aux personnels de l'aéroport notamment en ce qui concerne son indemnisation et la gestion des temps d'intervention.

Article 18 : Indemnité d'entretien des tenues de travail

Les agents pour lesquels une tenue de travail est nécessaire ou exigée reçoivent de l'employeur une dotation de vêtements adaptés à leurs différentes tâches et à leur corpulence. Cette dotation est à même de leur permettre de disposer d'un change propre en permanence.

Le port de ces tenues est une condition substantielle de l'emploi des agents qui bénéficient d'une telle dotation.

Le remplacement à neuf des tenues s'effectue périodiquement en fonction du degré d'usure de chacun des vêtements. Les tenues usagées sont restituées à l'employeur ainsi qu'au moment du départ de l'entreprise.

Le lavage et le petit rapiéçage de la dotation sont assurés par l'agent qui bénéficie à ce titre d'une indemnité d'entretien fixée à 18,20 € par mois, lequel mois est considéré comme comprenant forfaitairement 30 jours. Le versement de l'indemnité est suspendu à due proportion durant les périodes où l'agent n'est pas à la disposition de l'employeur à l'exception des congés annuels ou des autorisations d'absence régulièrement accordés.

Article 19 : Indemnité de prévenance

En cas de modification des programmations du travail et lorsqu'un délai de prévenance de 5 jours calendaires ne peut être respecté pour l'information de l'agent, une indemnité forfaitaire est allouée au salarié concerné. Son montant est de 10 euros par évènement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas d'aménagement de la programmation à l'initiative des salariés et notamment en cas de permutation interne volontaire ainsi que dans les cas où les agents bénéficient pour tout ou partie de cette même période de l'indemnité d'astreinte.

Article 20 : Autres éléments accessoires

Les dispositions de la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275) s'appliquent pour la liquidation de l'indemnité de départ à la retraite, des heures supplémentaires et l'indemnité de panier.

Article 21 : Récupérations

Les heures supplémentaires sont liées à des contraintes d'exploitation du site et sont donc faites à la demande de l'employeur, elles ne sont pas réalisées sur simple demande du salarié.

En raison des nécessités de service et comme dans les autres services communautaires, 50% maximum des heures supplémentaires réalisées pourront être prise en récupération selon un planning défini en lien avec l'encadrement. Cette règle pourra être assoupli de façon à permettre jusqu'à 100% de récupération des heures. Toutefois l'arbitrage entre récupération et paiement, sur demande de l'agent, reste de la compétence du responsable d'exploitation et ne doit pas conduire à un déficit de personnel du fait des récupérations. La récupération horaire ne bénéficie pas de majoration.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail est réalisée sur la base de roulement pour chaque équipe pour une durée de 1607 heures annuelles (base de 35 heures par semaine).

CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

Article 22 : Congés – CET – autorisations d'absences

Les dispositions de la convention collective s'appliquent.

Le calendrier des congés est fixé par le n+1 en fonction des demandes des agents, des nécessités de service et en lien avec les obligations de fonctionnement de la ligne aérienne. Les droits à congés représentent 5 fois les obligations légales de travail. Soit pour un agent de la plateforme un droit de 30 jours annuels de congés. Pour poser une semaine complète, l'agent doit ainsi poser 6 jours de CA.

Les contraintes de service peuvent conduire à imposer certaines périodes de congés et notamment durant le délestage de la ligne.

Les personnels de l'aéroport bénéficient des autorisations d'absence prévues par le règlement intérieur de la CABA pour ses agents de droit public. Elles sont attribuées selon les mêmes conditions et s'exercent dans les mêmes formes que pour ces derniers.

Toute demande de congé ou autres absences doit être réalisée via le logiciel dédié. Toute demande doit être validée avant le départ de l'agent. Les congés doivent au plus tard être saisis dans l'outil dédié 5 jours avant la date demandée.

Un planning des absences dans chaque équipe sera réalisé en interne à minima 3 mois avant les dates de départ et ce en lien avec les informations de fonctionnement de la ligne afin d'anticiper la gestion du personnel.

Les agents concernés par le présent accord peuvent bénéficier d'un compte épargne temps. Les conditions de création et d'usages du dit CET sont celles fixées par le code du travail. S'agissant de son abondement, il ne peut être crédité que par des congés annuels au-delà de 24 jours utilisés et éventuellement s'ils existent par des jours RTT à l'exclusion de tout autre possibilité y compris par abondement de l'employeur.

ACTION SOCIALE

Article 25 : Œuvres sociales

La CABA a confié par convention la gestion de l'action sociale au profit de ses personnels à l'association du COS du Pays Vert. Les agents attachés au service de l'aéroport ont la possibilité d'y adhérer afin de bénéficier des prestations proposées.

Article 26 : Publicité

L'accord sera télétransmis à la DREETS territorialement compétente et un exemplaire sera remis aux greffes 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

ANNEXE 1 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

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	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 ^{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	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 ^{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	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 ^{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.								

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 2018)	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	4ème 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	4ème 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	AFIS 3	Technicien supérieur et agent d'encadrement	Technicien supérieur d'exploitation 1.1	Exploitation	AFIS 3 (AFIS 2)	De 16 à 25 ans révolus	260	5ème 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	5ème 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.								

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	A partir de 16 ans révolus	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.								

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'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	1.2 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.								

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	Maîtrise et prévention des risques	Sécurité	Responsable Cellule SSLIA Piste	Technicien et agent de coordination	Technicien d'exploitation 2.1	Exploitation	Responsable Cellule SLLIA Piste	0 à 5ans 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. Prend 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 2	Maîtrise et prévention des risques	Sécurité	Responsable Cellule SSLIA	Technicien supérieur et agent d'encadrement	Agent d'encadrement d'exploitation 1.1	Exploitation	Responsable Cellule SLLIA	6 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.
	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	Maîtrise et prévention des risques	Sécurité	Responsable Cellule SSLIA	Technicien supérieur et agent d'encadrement	Agent d'encadrement d'exploitation 2.1	Exploitation	Responsable Cellule SSLIA	A partir de 16 ans révolus	290	5 ^{ème} niveau BTS/DUT/BUT de la spécialité ou expérience professionnelle, aptitude à l'encadrement, qualité 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 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.								

Référence de classe	EMPLOIS « CADRES »									
	Famille		Métiers				Postes concernés à l'aéroport		Coefficient	Rattachement à la convention collective
Groupe I-A	Cadres		Responsable d'exploitation				Responsable d'exploitation		300	CNTA PS / Annexe 1 « cadres »
Groupe I-B	Cadres		Responsable d'exploitation				Responsable d'exploitation		360	CNTA PS / Annexe 1 « cadres »
	Critères classants associés	Collaborateurs ayant acquis par des études ou par une longue expérience personnelle une formation professionnelle, appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef. Cette position comprend 2 degrés, A et B, qui permettent de tenir compte de l'importance des fonctions du degré de responsabilité de la valeur personnelle de l'intéressé.								
Groupe II-A	Cadres		Responsable d'exploitation				Responsable d'exploitation		420	CNTA PS / Annexe 1 « cadres »
Groupe II-B	Cadres		Responsable d'exploitation				Responsable d'exploitation		510	CNTA PS / Annexe 1 « cadres »
	Critères classants associés	<p>Groupe II-A : Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadre des positions plus élevées ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité ou qui ont des possibilités équivalentes. Ces cadres n'assument pas toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.</p> <p>Groupe II-B : Cadres répondant à la même définition que les cadres situés en II A, dont l'importance des fonctions, le degré de responsabilité et la valeur personnelle peuvent les amener à prendre une responsabilité complète et permanente.</p>								

Conformément à la convention Collective, les 3 premiers niveaux hiérarchiques (hors cadres) sont soumis à 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. Cependant, en cas d'évolution de poste en interne, la collectivité examinera la situation en cours de l'agent et son expérience dans les nouvelles missions et pourra adapter l'ancienneté reprise dans le poste et ce afin de tenir compte également des déroulés de carrière sur le site mais également afin que l'agent en prise de poste démontre ses capacités dans ses nouvelles missions. Exemple : un agent ne pourra intégrer directement l'échelon 290 s'il prend le poste sans avoir auparavant été en position d'encadrement. Une durée de 5 ans révolue à partir de la prise de poste sera demandée avant une évolution vers un coefficient supérieur (évaluation faite à mi-parcours avec anticipation si les missions attendues sont réalisées avec succès).

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.

ANNEXE 2 : PRIME DE RENDEMENT

MONTANT EN EUROS DE LA PRIME DE RENDEMENT POUR UN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (Contrat droit privé)		
Emploi	Part Fixe Montant Annuel	Part variable Annuelle
Agent d'escale	600 €	0 à 1000 €
Pompiers Polyvalents	600 €	0 à 1000 €
AFIS	600 €	0 à 1000 €
Responsable de cellule /Equipe	900 €	0 à 1200 €
Responsable d'exploitation	1200 €	0 à 1200 €