

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES,
DITES NAO 2024**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

LA SOCIETE AEROPORTUAIRE GUADELOUPE POLE CARAIBES (SAGPC SA),
dont le siège est situé morne Mamiel (97139) LES ABYMES, immatriculée sous le
n° 789 918 604 RCS POINTE-À-PITRE,

Représentée par Monsieur Alain BIEVRE, agissant en qualité de président du
directoire,

D'une part,

ET :

Le syndicat UNSA Aérien, situé 17 rue Paul Vaillant Couturier - B.P. 32 (94311)
ORLY CEDEX,

Représenté par Madame Marthe BEAUREGARD, en sa qualité de déléguée syndicale
au sein de la SAGPC SA.

D'autre part,

(Ci-après, dénommés ensemble les « parties »).

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

Handwritten signature/initials: HB

PREAMBULE

Les négociations annuelles (dites NAO) de l'année 2024 s'inscrivent dans le partage du diagnostic social et économique et les consultations annuelles obligatoires du comité social et économique (CSE).

Aussi, dans le cadre des négociations obligatoires 2024, les parties se sont réunies, le 8 octobre 2024, en vue de partager le diagnostic social de l'entreprise, mettant ainsi en perspective les attentes de chacune des parties avec les besoins et la réalité de la société.

Le partage de ce diagnostic social a permis d'échanger sur la situation sociale (emploi, rémunération, etc.) ainsi que sur le contexte de l'entreprise et les perspectives à venir (activité, trafic, etc.), permettant ainsi à chacune des parties de disposer d'une base commune de données et d'indicateurs.

A titre exceptionnel, cette année 2024, les parties ont convenues de se réunir pour les NAO 2024 au mois d'octobre.

À l'issue de cette première réunion, les parties se sont rencontrées en vue de négocier sur les deux thématiques de négociation obligatoires : rémunération, durée de travail, partage de la valeur ajoutée et, égalité professionnelle/qualité de vie au travail.

Ainsi, des réunions ont été organisées les 29 octobre, 14 et 18 novembre 2024 conformément au calendrier arrêté entre les parties, en vue d'engager des discussions notamment sur la rémunération et le partage de la valeur ajoutée.

Les dispositions du présent accord collectif, soumis aux dispositions légales des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, concernent exclusivement les salariés de la SAGPC SA relevant de la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol (CCNTA-PS).

Article 1^{er} – Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les salariés de droit privé de la SAGPC SA.

Sauf stipulations contraires, les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} janvier 2025.

Article 2 – Mise en place des parcours professionnels / GEPP

Au regard du contexte et des grands enjeux de la SAGPC SA (transferts des compétences, intégration des nouveaux métiers, etc.), les parties conviennent de négocier un accord visant à mettre en place une Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP).

✓
Y/B

Dans la continuité des engagements pris par la direction le 28 juin 2022 (NAO 2022) et le 26 septembre 2024 en réunion exceptionnelle du CSE, les parties réitèrent leur volonté de négocier un accord relatif à la mise en place effective de la GEPP au sein de la SAGPC SA.

Conscients que cet outil permettra de répondre aux enjeux, préparer les changements, mieux appréhender et anticiper les évolutions professionnelles à venir au sein de l'entreprise, la Direction s'engage à négocier une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) à compter de janvier 2025. Une convocation sera adressée aux organisations syndicales au plus tard dans la troisième semaine du mois de janvier 2025.

Article 3 – Subvention AEP - Versement

La direction a accepté de faire une avance exceptionnelle remboursable, d'un montant de 6.690 € (AEP) pour la prise en charge de la formation économique et sociale des élus (suppléants inclus), suivant les modalités ci-après :

- 2024 : 0 € (*absence de remboursement – subvention exceptionnelle*) ;
- 2025 : 2.230 € ;
- 2026 : 2.230 €.

Aussi, la direction a décidé d'appliquer les mêmes dispositions de 2024 aux années 2025 et 2026 soit la transformation de l'intégralité du remboursement en subvention exceptionnelle AEP.

Article 4 – NAO – Période de négociation

Conformément à l'article 28 de l'accord de transposition du 19 juin 2017, la négociation annuelle sur les salaires se déroulera chaque année entre le 15 avril et le 31 mai.

Les parties conviennent que les négociations annuelles dites NAO débiteront entre le 15 juin et le 31 juillet de chaque année, sous réserve que la direction communique au comité social et économique (CSE) au plus tard au cours de la première semaine du mois d'avril (de chaque année), les éléments (informations) relatifs aux consultations annuelles obligatoires sur la situation économique et financière et la politique sociale (...) de la SAGPC SA.

Article 5 - Véhicules de fonctions

Les salariés positionnés à partir du coefficient 600 (directeur) disposent de l'usage d'un véhicule de fonctions qui sera comptabilisé fiscalement et en matière de charges sociales comme un avantage en nature.

Tenant compte de l'exercice de certaines missions et responsabilités et sur décision de la direction, certains salariés identifiés, utilisant des véhicules de service, peuvent

être autorisés à les remiser à domicile (soir et week-end), afin de faciliter leurs déplacements et permettre une éventuelle intervention sur site, dans les meilleures conditions.

Un projet de charte sur les modalités d'utilisation de ces véhicules (« de fonctions », « de service », « véhicules de service remisés à domicile ») et de couverture en matière d'assurance sera établi durant le 1^{er} trimestre 2025 et présenté en réunion du CSE.

Article 6 - Astreintes et permanence cyclonique - modalités et contrepartie

Les modalités et les contreparties relatives aux astreintes de l'article 2 à l'annexe 2 au titre II de l'accord de transposition sont complétées et précisées ci-dessous :

Les parties conviennent de l'augmentation, à compter du 1^{er} janvier 2025, des primes d'astreintes et de permanence précisées ci-après :

- Prime d'astreinte métier de 200,00 € brut passant à 250,00 € bruts ;
- Prime d'astreinte cadre de 402,34 € brut passant à 500,00 € bruts ;
- Prime de permanence cyclonique de 300,00 € brut passant à 375,00 € bruts ;
- Prime de permanence opérationnelle :
S'agissant de la permanence opérationnelle, celle-ci n'étant pas encore « active », les parties conviennent que l'organisation relative à cette permanence opérationnelle soit présentée en réunion du CSE.

A l'issue, les parties conviennent que la contrepartie affectée à cette permanence fasse l'objet d'une négociation.

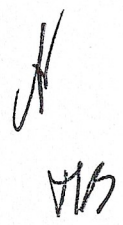
Pour le personnel employé au sein des services opérationnels, la participation au tour de service des astreintes métiers est décidée par la hiérarchie directe.

Concernant les astreintes cadres, l'intégration et la participation au tour de service sont décidées par la direction.

Les astreintes métier et les astreintes cadre font l'objet systématiquement d'un compte-rendu formalisé et adressé à la hiérarchie directe, au terme de l'astreinte et au plus tard dans un délai de cinq (5) jours ouvrés. Toutefois, le compte-rendu de l'astreinte cadre est adressé par courriel à l'ensemble des cadres de la SAGPC SA.

Concernant la permanence cyclonique, elle est désormais composée à minima comme suit :

1. du cadre d'astreinte et/ou du chef de la sécurité ;
2. d'un superviseur (de préférence du passage) ;
3. d'un agent des moyens généraux ;
4. d'un technicien PCT ;



5. d'un technicien de maintenance ;
6. d'un agent de sécurité bâtiment ;
7. de deux pompiers d'aérodrome (SSLIA) dont 1 chef de manœuvre ;
8. des agents des sous-traitants, prévus par contrat ;
9. d'un superviseur de la sécurité aéronautique ;
10. d'un salarié du SITI ;
11. de tout autre salarié désigné par la direction.

La prime de « permanence cyclonique » est cumulaire avec toute autre prime associée à une astreinte ou une permanence (astreinte métiers, cadre d'astreinte, permanence opérationnelle, etc.) en cours au moment de l'évènement (abrogation de la disposition de l'abatement de 50 % figurant dans l'avenant n° 2 du 19 décembre 2017 de l'accord de transposition).

Article 7 - Missions et déplacements

7.1 – Frais de missions

Les parties conviennent que lors des déplacements professionnels (mission, formation, etc.), il sera pris en charge les frais inhérents au déplacement comme suit :

- Frais de bouche (déjeuner/dîner) : 55,00 € nets par jour, sous présentation de justificatifs ;
- Frais d'hébergement et de petit-déjeuner : pris en charge directement par l'employeur sur la base d'un hébergement dans un hôtel à minima 3 étoiles.

Il est rappelé que les collaborateurs concernés devront adresser un rapport de mission (à l'exception des formations réglementaires obligatoires) à leur supérieur hiérarchique dans un délai de 6 jours, à leur retour de mission.

Concernant les déplacements ayant un caractère obligatoire (formations réglementaires, etc.), hors du département, en saison hiver (mi-novembre à mi-mars), une allocation complémentaire de 120 € net sera versée à la demande du collaborateur concerné. Cette allocation complémentaire, sera versée sous réserve que ce dernier n'ait pas déjà bénéficié de cette allocation durant les 3 années précédentes.

7.2 – Indemnité complémentaire de départ en formation

Concernant ces mêmes déplacements hors du département ayant un caractère obligatoire (formations réglementaires), les salariés concernés bénéficieront le cas échéant, du maintien de leurs éléments variables de rémunération (majoration des heures de nuit, majoration des heures de dimanche, jours fériés) sous forme

d'« indemnité complémentaire départ en formation » conformément à leur planification théorique du travail pour cette période au titre du tour de service.

7.3 – Déplacement par avion (vol de 6 heures minimum)

Les parties rappellent les dispositions de l'article 26.1.4 de l'accord de transposition en date du 19 juin 2017.

a) Déplacement par avion via un vol de 6 heures minimum - contrepartie

En cas de déplacement à des fins professionnelles et dès que la durée de vol est de 6 heures minimum, le salarié bénéficie des dispositions suivantes :

- le jour d'arrivée n'est pas travaillé.

Les parties conviennent que, pour les salariés devant se déplacer en avion pour une mission ou une formation et arrivant à destination après 16 h (heure locale), ces derniers ont la possibilité de bénéficier des modalités suivantes :

- départ en formation ou mission l'avant-veille ;
- le jour d'arrivée n'est pas travaillé.

Article 8 - Compte Epargne Temps

Au regard de son engagement vis-à-vis de la transition écologique et du contexte générationnel du territoire, la direction permet à l'ensemble des salariés d'utiliser (monétisation) son CET dans les conditions suivantes qui s'ajoutent à celles visées à l'article 18 de l'accord de transposition :

- dans le cadre de l'amélioration de l'habitat de son logement principal (amélioration énergétique, rénovation, gros entretiens, équipements.) à hauteur de 2.000 € brut minimum tous les 5 ans ;
- l'achat ou la grosse réparation d'un véhicule entre 1.000 € brut minimum et 3.000 € brut maximum, tous les 3 ans maximum.

L'ensemble des conditions de monétisation (déblocage) du CET y compris les deux nouvelles mesures mentionnées ci-dessus sont cumulatives, le cas échéant, sous réserve de disposer d'un nombre de jours suffisant.

Le déblocage des fonds se fera sur présentation d'un ou de plusieurs devis comportant le bon pour accord du salarié. Ce dernier devra fournir la ou les factures acquittées, à l'issue de la dépense réalisée.

[Signature]
MB

Article 9 – Majoration des heures du dimanche

Les parties conviennent qu'à compter du 1^{er} juillet 2025, les heures travaillées le dimanche et prévues par la planification de travail du service (en cycle de travail) donnent désormais droit à une majoration de 30%.

Article 10 - Prime de performance

La direction réitère sa volonté de mettre en place, à terme, un dispositif permettant de reconnaître la **contribution** de chacun à la performance globale de l'entreprise à travers l'évaluation de la réalisation des missions permanentes et de l'atteinte d'objectifs opérationnels.

L'Entretien de Développement de la Performance (EDP), en cours de redéploiement au sein de l'entreprise, sera au cœur de ce dispositif.

La direction proposera aux partenaires sociaux d'engager, à compter de la troisième semaine du mois de juin 2025, des travaux en vue de la négociation d'un accord d'entreprise, garant de l'équité et de la transparence de ce dispositif.

Article 11 - Augmentation générale

Les salariés qui, au titre des accords NAO 2023 (en date du 26 mai 2023), remplissaient la condition ci-après :

« les salariés ayant une ancienneté de 6 mois et étant présents dans les effectifs de la SAGPC SA au 1^{er} juin 2023 »

ont bénéficié d'une prime dite de pouvoir d'achats « PVA » d'un montant de 128,50 euros brut par mois.

Les parties s'entendent sur l'intégration, dans le salaire de base brut des salariés concernés, de cette prime « PVA », à compter du 1^{er} novembre 2024.

Celle-ci sera désormais, prise en compte dans le calcul du 13^{ème} mois et dans les éléments variables de paie pour le personnel en cycle de travail (tours de service).

Le personnel dit administratif hors cycle de travail (tours de service), et ne bénéficiant pas des éléments variables de paie, disposera d'un complément de 15,00 € brut intégré au salaire de base brut, à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 12 - Prime de Partage de la Valeur - cohésion

Afin de renforcer la cohésion au niveau des salariés de la SAGPC SA, les parties conviennent du versement, au mois de décembre 2024, d'une prime de partage de valeur (PPV) avec des critères élargis.

Handwritten signature/initials

La prime de partage de la valeur sera versée aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être présents dans les effectifs au 1^{er} novembre 2024 ;
- avoir un an d'ancienneté à la date de versement.
- pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté à cette date, la prime sera versée au *prorata* du temps de présence effectif ;
- pour les salariés à temps partiel et/ou ayant été absents pour maladie ou toute autre cause ayant entraîné une suspension du contrat de travail (sauf pour les situations d'assimilation à du temps de travail effectif : congés maternité, paternité, d'adoption et d'éducation parentale et de présence parentale), la prime sera versée au *prorata temporis*.

La prime versée en 2024 au titre des résultats 2023, sur la base d'un temps plein sera d'un montant maximal de :

- Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure ou égale à 4 ans : 1.250,00 € bruts ;
- Pour les salariés ayant une ancienneté supérieure à 4 ans : 3.000,00 € bruts.

Article 13 – Egalité Hommes/Femmes

Les parties conviennent de se réunir à compter du second semestre 2025 au plus tard, afin de négocier un accord relatif à l'égalité hommes/femmes.

Article 14 – Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la signature du présent accord et pour une durée indéterminée.

Article 15 – Révision

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs habilitées à demander la révision de tout ou partie de l'accord pourront le faire selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par écrit prenant la forme d'un courrier recommandé avec demande d'avis de réception à chacune des parties signataire ou adhérente, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée, et des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la date de réception de cette lettre, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision, ou à défaut seront maintenues en l'état.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans cet accord, soit à défaut au jour qui suivra son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 16 - Publicité – Dépôt

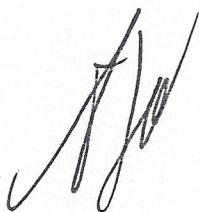
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales en vigueur. Un exemplaire du présent accord est déposé, sous la responsabilité de la Direction, auprès de la DEETS, accompagné des pièces adéquates, via la plateforme de dépôt TéléAccords (<https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr>).

Un exemplaire papier est également adressé, sous la responsabilité de la direction, au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de POINTE-A-PITRE. Il en sera de même pour tout avenant postérieur, le cas échéant.

La communication du présent accord auprès du personnel se fera par les moyens habituels au sein de la société, à savoir par tous moyens (dossier public, etc.).

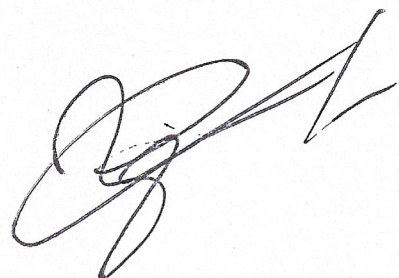
Fait à Les Abymes, le 18 novembre 2024

Pour la SAGPC SA



M. Alain BIEVRE
Président du directoire

**Pour le Syndicat UNSA
Aérien**



**Mme Marthe
BEAUREGARD**
Déléguée syndicale