**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**

**Aéroport de Carcassonne**

**Accord du 6 juillet 2022**

Entre

**L’Etablissement “Aéroport de Carcassonne” de la Société Publique Locale Aéroportuaire Régionale (SPLAR), numéro de SIRET :** 852 828 367 000 31**, sis** Route de Montréal – 11000 CARCASSONNE**, représenté par Mxxxxx** **, agissant en qualité de Directeur**

ci-après dénommée « l’établissement »,

d’une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l’Etablissement :

* **Syndicat FO**, représenté par Mxxxxx en qualité de délégué syndical
* **Syndicat CGT,** représenté par Mxxxxx en qualité de délégué syndical

ci-après dénommées « les Organisations Syndicales »,

d’autre part,

**Préambule**

Les représentants de la Direction de l’entreprise et les Organisations syndicales se sont réunies les 23 mai, 9 juin, 22 juin et 6 juillet 2022 afin d’aborder les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L2242-15, et suivants du code du travail :

* La Rémunération.

Il a été rappelé que le thème du temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ont fait l’objet d’un accord d’établissement signé le 10 décembre 2021.

Les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes et le suivi de leur mise en œuvre font l’objet d’un accord spécifique qui a été signé le 25 juin 2021.

Au cours de la première réunion, la Direction a présenté, conformément à la règlementation, des informations portant notamment sur la situation économique générale, les évolutions de la crise sanitaire dans le secteur du transport aérien.

Par ailleurs, la Direction, est consciente de la difficulté du contexte économique et social actuels. Les principales revendications des organisations syndicales portaient sur des mesures axées sur le pouvoir d’achat.

Ces principales mesures ont été discutées lors des réunions suivantes. La Direction a proposé les mesures inscrites dans le présent accord le 22 juin 2022. Les partenaires sociaux ont accueilli favorablement les propositions de la Direction.

**Article 1 : Champ d’application du protocole d’accord**

Le présent protocole d’accord s’applique à l’ensemble des salariés de l’Aéroport de Carcassonne.

**Article 2 : Augmentation des salaires**

Les parties conviennent d’appliquer un ajustement de 2% du salaire de base brut.

1. **Montant**

Le montant de l’enveloppe allouée à cette augmentation de salaire sera égal à 2% de la Masse salariale brute 2021.

Masse salariale brute 2021 : 1 875 153.40 €

Montant de l’enveloppe (2%) : 37 503.07€

1. **Bénéficiaires**

Sont bénéficiaires, les salariés :

* En contrat à durée indéterminée sans critère d’ancienneté, ne faisant pas état d’une procédure de licenciement en cours
* En contrat à durée déterminé ayant une ancienneté supérieure ou égale à 6 mois au 1er juillet 2022 soit présents au 1er janvier 2022, toujours présents dans les effectifs à la date de signature de l’accord
* En application des dispositions légales et règlementaires, les salariées en congé maternité bénéficient des augmentations salariales.

1. **Modalités d’application**

Afin que l’augmentation profite le plus aux salariés dont le salaire est le moins élevé, il a été convenu que l’enveloppe attribuée serait divisée par le nombre de salariés concernés par la mesure, présents au 30 juin 2022.

Le nombre de salariés éligibles étant de 68 personnes en CDI et 4 personnes en CDD.

La somme allouée par salarié s’élève à 40.07 € bruts par mois versé de janvier à décembre.

Cette augmentation interviendra sur la ligne « complément de salaire » du bulletin de paie.

Cette mesure d’ajustement sera applicable au 1er août 2022.

**Article 3 : Mise en place de la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat**

Suite à la demande de mise en place d’une prime exceptionnelle par les représentants syndicaux afin de compenser l’augmentation du cout de la vie, la Direction, désireuse d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés en cette période compliquée d’après Crise Sanitaire, a décidé d’attribuer une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA). Cette prime est exonérée de cotisations, de contributions sociales et non soumise à l'impôt sur le revenu dans les conditions prévues à l'article 4 de la première loi de finances rectificative pour 2021.

Conformément à l'article 4 de la loi précitée, cette prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune prime ni aucun élément de rémunération versé par l'entreprise ou qui devient obligatoire en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage.

1. **Salariés bénéficiaires**

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est attribuée aux salariés titulaires d'un contrat de travail (y compris CDD, CDI) en cours à la date de versement de la prime et dont le montant de la rémunération mensuelle du salarié est inférieur, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, à 3 fois le montant du salaire minimum de croissance (Smic).

A noter que les stagiaires n’étant pas liés par un contrat de travail, ils ne bénéficient pas du versement de cette prime.

1. **Montant de la prime**

Le montant de la prime est fixé à 300 € par bénéficiaire.

1. **Proratisation de la prime versée**

Le temps de travail inscrit dans le contrat de travail du salarié ne rentre pas en compte dans le calcul de la proratisation.

Le montant de la prime est proratisé en fonction de la durée de présence effective du bénéficiaire dans l’entreprise soit du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022.

Pour le calcul des entrées-sorties un calcul au réel du nombre de jours travaillés sur le nombre total de jour du mois sera appliqué.

Il est précisé que seront considérés comme « présents » les salariés absents dans le cadre suivant :

* Congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
* Congé parental d'éducation, à temps plein ou à temps partiel ;
* Congé pour enfant malade ;
* Congé de présence parentale ;
* En Accident de travail ou ayant une absence pour maladie inférieur ou égale à 6 mois.

Si le bénéficiaire n'a pas été présent durant toute cette période où a été absent pour un motif autre que ceux visés ci-avant, le montant de sa prime est réduit à due proportion.

Compte-tenu de l’assimilation des heures chômées à du temps de travail effectif, ces dernières sont considérées comme des périodes de présence effective du salarié.

1. **Versement de la prime**

Le versement de la prime interviendra sur la paie du mois suivant la parution du décret d’application de la loi « Prime Exceptionnelle de Pouvoir d’Achat » visant à préciser les modalités d’application de ladite loi.

Si ce décret d’application venait à ne pas être paru au 1er novembre 2022, les parties s’engagent à se réunir afin de discuter des nouvelles dispositions à adopter pour compenser ce dispositif.

**Article 4 - Publicité**

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes compétent.

Conformément à l’article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l’accord, rendu public et versé dans la base de données nationale des accords collectifs.

Le texte de l’accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

Enfin, en application des articles R. 2262-1, R. 2262-2 et R. 2262-3 du Code du travail, un exemplaire de cet accord sera transmis au comité social et économique. Un exemplaire sera également disponible sur le réseau sécurisé de l’établissement.

Un avis sera communiqué par tout moyen aux salariés les informant de la signature de cet accord, précisant où ce texte sera tenu à leur disposition sur leur lieu de travail, ainsi que les modalités leur permettant de le consulter pendant leur temps de présence.

Fait à Carcassonne, le 6 juillet 2022

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pour la SPLAR  Aéroport de Carcassonne  Le Directeur Général Délégué,  xxxxxx | Pour le Syndicat FO  Le Délégué Syndical  xxxxxx | Pour la CGT  Le Délégué Syndical  xxxxxx |