**NEGOCIATION ANNUELLE D’ETABLISSEMENT 2021-2022**

**REF DM/BD/06 2022**

**PROTOCOLE D’ACCORD**

**ALYZIA PROVINCE MARSEILLE PROVENCE**

* ALYZIA PROVINCE, immatriculée au RCS de Toulouse 815 037 825, dont le siège social est situé 106 Avenue Tolosane 31520 RAMONVILLE-SAINT-AGNE, pour son établissement de MARSEILLE, représentée par Monsieur, Président, et par Madame agissant en qualité de DRH Adjointe Province 3S/ALYZIA, ayant tous pouvoirs à l’effet des présentes, ci-après dénommée : la société,

D’une part,

Et

* Le syndicat FO-ACTA représenté par Madame en qualité de déléguée syndicale

D’autre part.

La négociation annuelle obligatoire d’entreprise, prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, s’est déroulée en quatre réunions réparties sur les mois de février, mars, avril et mai 2022.

Préambule

En raison du contexte mondial de la pandémie du COVID-19 et de son impact national, international, l’activité de nos donneurs d’ordre (aéroports, compagnies, …) et en conséquence nos activités sont fortement impactées depuis mars 2020.

Le secteur aérien est un des secteurs les plus affectés et durablement affecté car soumis aux politiques gouvernementales pour lutter contre la propagation du virus et des différents variants.

Aux termes de ces réunions, après avoir examiné les différents thèmes prévus par le Code du travail et conformément aux dispositions légales permettant une périodicité maximum de 4 ans sur les thèmes abordés, les parties se sont entendues afin de conclure un accord au sein de l’escale de Marseille pour l’exercice 2022.

**Article 1 – Éléments de rémunération**

**Article 1.1 : Prime de présentéisme**

A l’issue des dernières négociations annuelles de 2019, les parties ont convenu de mettre en place une majoration supplémentaire pour les heures effectuées sur la vacation du dimanche si les conditions étaient remplies.

Rappel des conditions : être programmé de vacations soit le samedi / dimanche soit le dimanche / lundi et être présent pendant les deux vacations visées.

Toute absence du salarié pour quelque cause que ce soit (à l’exclusion des congés exceptionnels et conventionnels pour évènement de famille art. 30 CCNTA-PS) annule le versement de cette prime sur la vacation du dimanche.

De plus, au regard du contexte de crise sanitaire que nous visons depuis mars 2020, les parties conviennent de ne pas tenir compte de la mise en activité partielle sur la vacation du samedi ou du lundi pour verser la majoration de 25% supplémentaire pour les heures effectuées sur la vacation du dimanche à compter de la date de signature des présentes négociations.

Les autres conditions restent inchangées.

**Article 1.2. : Indemnité kilométrique :**

Les parties, conscientes de la nécessité de prendre en compte le contexte particulier du travail en escale (horaires décalés avec nécessité d’utiliser un véhicule) et l’augmentation du prix du carburant, conviennent de revaloriser **l’indemnité kilométrique à hauteur de 3€ par jour travaillé au 1er janvier 2022.**

A compter du mois de juin 2022, les parties conviennent de doubler l’indemnité kilométrique pour les salariés dont le planning comporte une coupure supérieure à 2 heures et demi. La mise en place de la coupure est liée aux programmes avion et à la nécessité de garantir les heures de travail effectif.

Les modalités d’attribution restent inchangées (copie carte grise du véhicule utilisé à titre professionnel, copie du permis de conduire en cours de validité, et attestation à remplir auprès du service RH).

**Article 1.3. : Indemnité de nettoyage :**

Les parties conviennent de **revaloriser l’indemnité de nettoyage mise en place au 1er juin 2019 à hauteur de 1.40€ par jour travaillé au 1er janvier 2022.**

**Article 1.4. : Prime de performance :**

Les parties, conscientes de l’importance de valoriser la performance et l’engagement individuels de ses collaborateurs, ont échangé sur l’opportunité de mettre en place une prime.

A titre expérimental sur l’année en cours, les parties conviennent de mettre en place une prime de performance à compter du 1er janvier 2022.

Le montant de cette prime annuelle sera de 600 € brut.

Pour autant et afin de faciliter le suivi des critères définis ci-après, les parties conviennent de valoriser cette prime à hauteur de 50 points par mois (soit 600 points annuellement).

La prime sera versée au trimestre. En raison de la date de signature de l’accord, le 1er trimestre sera versé avec la paie du mois de juin, le 2nd trimestre avec la paie de juillet, le 3ème trimestre avec la paie d’octobre et le dernier trimestre sera versé avec la paie de janvier.

En matière d’assiduité, cette prime est conditionnée au strict respect des jours et horaires de travail.

La prime est proratisée ou supprimée selon le barème établi.

A titre exceptionnel, en 2022, les parties conviennent de neutraliser la proratisation au titre des jours de congés payés, à hauteur de cinq semaines.

Concernant le respect des jours et horaires de travail, les parties conviennent des éléments suivants (suivi mensuel) :

* Absence injustifiée : 50 points
* Tolérance d’un retard de moins de 15 mn par mois
* En cas d’un 2ème retard de moins de 15 mn sur le mois : perte de 10 points.
* En cas d’un retard supérieur à 15 mn sur le mois : perte de 20 points.
* Si le salarié a 2 retards de plus de 15 mn sur le mois : perte de 50 points.

En matière de performance, cette prime est conditionnée au strict respect des procédures et règlementations en vigueur.

La prime est supprimée dès lors qu’un défaut de procédures et/ou de règlementations est avéré sur le mois et dès lors que le salarié est responsable de casse volontaire avérée sur le mois.

Les parties conviennent de revoir les critères d’obtention et modalités de versement lors de la prochaine NAO.

**Article 1.5. : Prime de dépassement :**

Prenant en compte les retards avion en soirée et l’impact sur la fin de l’horaire de vacation, les parties conviennent de mettre en place, à compter du 1er mai 2022, une prime de dépassement 20 euros brut. Cette prime sera versée en cas de prolongation de l’horaire au-delà de minuit sur jour off.

**Article 1.6. : grille salariale :**

Les parties conviennent de mettre en place la grille suivante applicable au 1er janvier 2022.

|  |  |
| --- | --- |
| **Intitulé Grille ALYPRO** | **Valeur Grille** |
| **COEFF 195** | **1 657,20** |
| **COEFF 200** | **1 673,46** |
| **COEFF 210** | **1 697,84** |
| **COEFF 215** | **1 715,12** |
| **COEFF 220** | **1 736,45** |
| **COEFF 235** | **1 865,49** |
| **COEFF 245** | **1 918,33** |
| **COEFF 260** | **2 033,14** |
| **COEFF 270** | **2 110,36** |
| **COEFF 290** | **2 261,76** |

Concernant les autres coefficients de l’annexe Ouvriers-Employés, le salaire applicable est celui relatif au SMIC.

Article 2 :  Egalité professionnelle femmes - hommes

Les parties conviennent d’ouvrir des négociations spécifiques sur le thème de l’égalité professionnelle femmes – hommes.

Sur l’escale de Marseille, les effectifs femmes représentent 43% de l’escale.

Les thèmes suivants seront notamment abordés.

En matière d’égalité salariale : les grilles de rémunération en vigueur dans l’entreprise permettent d’assurer une pleine égalité de traitement et de rémunération entre les salariés hommes et femmes. A ce jour, ces dispositions restent sans objet.

En matière d’égalité d’emploi et de promotion, de formation, de répartition des postes et déroulement des carrières dans l’entreprise : l’accès aux postes et aux promotions internes, ainsi qu’à la formation professionnelle ne laisse apparaître aucune discrimination entre les salariés autre que celle qui seraient liés aux diplômes, formation et compétences requises pour la tenue du poste de travail.

En matière de temps de travail et d’accès au temps partiel choisi, d’équilibre vie professionnelle/vie personnelle, un point précis sera fait avant le début de la négociation.

Article 3 : Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, excepté pour l’article 1.4 - Prime de performance – pour lequel les parties conviennent de revoir les critères et modalités de versement.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, à savoir, par les parties signataires, après respect d’un préavis de trois mois. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres signataires de l’accord.

L’accord pourra également être révisé, dans le respect des dispositions de l’article L.2261-7 du Code du travail.

Article 4 : Publicité

Le dépôt légal du présent accord sera effectué conformément à l’article L 2231-6 du Code du Travail.

Le dépôt sera effectué sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail en vigueur ((www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Il sera également effectué en un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud’hommes du lieu de conclusion.

Un exemplaire de l’accord sera adressé au délégué syndical.

Il sera par ailleurs porté au panneau d’affichage un avis spécifiant l’existence de cet accord et la possibilité de le consulter pour tout salarié de l’entreprise.

Fait à Marseille, le 20/06/2022 en quatre exemplaires.

Pour la Société ALYZIA PROVINCE L’Organisation Syndicale Représentative

FO-ACTA représenté par Madame