**ACCORD NEGOCIATION ANNUELLE GIMAP 93 pour l’exercice 2022**

**La Société GIMAP (Gestion Interactive des métiers de l’avion et des passagers),**SARL au capital de 10 000 €, dont le siège social est situé 31 Rue du Moulin Courrège - 31320 CASTANET TOLOSAN, RCS Toulouse B 491 471 587, **représentée par M., Directeur Général, et M.**, dûment mandatée à cet effet en sa qualité de Responsable des Ressources Humaines,

**D’une part,**

**Et**

**Les organisations syndicales représentatives suivantes :**

Le syndicat CGT représenté par M., en sa qualité de délégué syndical

Le syndicat SMA représenté par M., en sa qualité de délégué syndical,

Le syndicat UNSA représenté par M., en sa qualité de délégué syndical,

**D’autre part,**

**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.

Après des activités à l’arrêt, des fermetures de terminaux, des suspensions de vols, l’activité sur 2021 en moyenne à Roissy est d’environ 40 % par rapport à 2019.

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.

Pour rappel, l’Entreprise a utilisé le dispositif A.P.L.D en se basant sur l’accord de branche signé en mars 2021 au niveau de la convention collective Transport Aérien Personnel au Sol.

Il est à rappeler que l’activité GIMAP à Roissy est à 0 depuis mars 2020 en raison de la fermeture des terminaux 1 et 3.

Aux termes de ces réunions, après avoir examiné les différents thèmes prévus par le Code du travail, les parties ont convenu des points suivants en tenant compte du contexte de crise :

**Article 1 - Parcours professionnel**

Malgré le contexte d’inactivité depuis mars 2020 mais afin de tenir compte toutefois de la situation des salariés avec une reprise d’activité à venir, les parties ont décidé de confirmer la mise en place du parcours professionnel prévu en fin 2019 suivant basé sur la notion de débutant, confirmé, expert  (filière exploitation):

* Pour le poste d’Agent

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Coefficients | Emplois | Niveau | Salaire de base |
| 165 | Agent d’accompagnement/ d’accueil | Débutant | 1608 € |
| 170 | Agent d’accompagnement/ navette | Confirmé | 1610 € |
| 175 | Chauffeur help | Expert | 1776.05 € |

* Pour le poste de Superviseur/ Coordonateur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Coefficients | Emplois | Niveau | Salaire de base |
| 235 | Superviseur/Coordonateur | Débutant | 2004.58 € |
| 245 | Superviseur/Coordonateur | Confirmé | 2125.11 € |
| 260 | Superviseur/Coordonateur | Expert | 2130.96 € |

* Pour le poste de Régulateur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Coefficients | Emplois | Niveau | Salaire de base |
| 235 | Régulateur | Débutant | 2004.58 € |
| 245 | Régulateur | Confirmé | 2125.11 € |
| 260 | Régulateur | Expert | 2130.96 € |

* Pour le poste de Chef de poste/ Responsable régulation

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Coefficients | Emplois | Niveau | Salaire de base |
| 260 | Chef de poste/ Responsable régulation | Débutant | 2463.43 € |
| 270 | Chef de poste/ Responsable régulation | Confirmé | 2561.96 € |
| 290 | Chef de poste/ Responsable régulation | Expert | 2654.22 € |

**Article 2 – Gestion des congés payés**

Depuis mars 2020 date à laquelle les salariés ont été placé en activité partielle totale en raison de la fermeture des terminaux 1 et 3, les salariés depuis mars 2020 jusqu’à ce jour ont acquis 2.5 jours de congés payés /mois

Pour autant, les salariés n’ont pas été amenés à poser leurs congés payés en raison du contexte de crise sanitaire.

C’est dans ce contexte qu’à titre exceptionnel, la société autorise le paiement du solde des congés payés au-delà des 30 jours acquis au titre de l’exercice N-1 dans la limite de 30 jours.

**Article 3- Organisation du travail**

Les parties conviennent que, dans le cadre de la reprise d’activité à venir, 4 chauffeurs help seront confirmés.

**Article 4 – Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.**

Les parties sont dans une dynamique d’intégration de ce thème au sein de l’Entreprise. Aussi, une sensibilisation à travers une campagne sur site sera organisée.

De plus, un accompagnement sera demandé aux organismes compétents afin d’aider l’Entreprise dans cette démarche d’insertion professionnelle et de maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

**Article 5 – Égalité professionnelle femmes - hommes**

Les parties conviennent d’ouvrir le renouvellement de l’accord sur le thème de l’égalité professionnelle femmes – hommes.

Les thèmes suivant 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. À 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.

**Article 6 – Durée de l’accord et date d’application**

Le présent accord est à durée indéterminée et trouve application au 1er mars 2022.

**Article 7 – Publicité**

Le dépôt sera effectué en 1 exemplaire signé des parties, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l’emploi, ainsi que par courrier électronique.

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 aux délégués syndicaux par courrier recommandé ou par remise en mains propres contre décharge.

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 ROISSY le 26 janvier 2022

En 6 exemplaires originaux

**Pour la Société**  **Les organisations syndicales Représentatives**

M. Pour la CGT

M.

Pour SMA

M.

Pour l’UNSA

M.