ACCORD SUR L' APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRANSPORT AERIEN-PERSONNEL AU SOL- ET SUR L' AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre les soussignés :

La Société d'Exploitation de Tours Aéroport (SETA), représentée par Youssef Sabeh, Gérant

Et :

Monsieur Bernard Le Lay en sa qualité de Délégué du Personnel.

S.E.T.A
Société d'Exploitation de
Tours Aéroport
40, rue de l'aéroport
37100 TOURS

ACCORD SUR LES PARTICULARITES APPLIQUEES AU PERSONNEL DE LA S.E.T.A ET ACCORD SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

SNC-LAVALIN Aéroports

SOMMAIRE

Préambule

Article-1-Spécificités de l'application de la CCNTA-PS

A-Congés payés

B-indemnisation maladie

C-nettoyage uniformes et vêtement de travail

D-Mutuelle

E-Indemnité de servitude

F-ticket restaurant

G-gratification annuelle

H-frais de déplacement

I-prime de performance collective et individuelle

Article 2 – Organisation du temps de travail

1 - Employés Administratifs, Agents de Maîtrise et Techniciens, Ouvriers non soumis à un horaire variable

2 - Cadre (autre que cadre dirigeant)

3 - Ouvriers/Employés/Agents de Maîtrise/Techniciens soumis à des horaires variables

Article 3 – Comité de suivi

Article 4 – Durée

Article 5 – Dépôt de l'accord

S.E.T.A
Société d'Exploitation de
Tours Aéroport
40, rue de l'aéroport
37100 TOURS

ACCORD SUR LES PARTICULARITES APPLIQUEES AU PERSONNEL DE LA S.E.T.A ET ACCORD SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

SNC·LAVALIN Aéroports

Préambule

La Société d'Exploitation de Tours Aéroport (SETA) assure depuis le 01/07/2010 l'exploitation de l'aéroport de Tours Val de Loire.

A ce titre, dans le cadre de l'application de la convention collective, la SETA a repris le personnel de la société SEMAVAL qui assurait jusqu'au 01/07/2010 cette fonction.

La convention collective applicable reste la convention collective nationale du transport aérien-personnel au sol.

Dans le cadre de l'application de cette convention collective, la Direction et les Délégués du Personnel ont négocié le présent accord portant sur les spécificités, par rapport à la CCNTA-PS appliquées au personnel de la SETA, et sur l'aménagement du temps de travail, accord qui annule et remplace tous les accords collectifs de la SEMAVAL précédemment appliqués en particulier l'accord d'adaptation du.31 juillet 2009 ,l'accord du 24 juillet 2003 et l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 29 janvier 2002

Article 1 Spécificités d'application de la CCNTA-PS

La Convention Collective Nationale du Transport Aérien-PS s'applique de façon pleine et entière au personnel de la SETA, avec les particularités ou précisions reprises dans cet article.

A / Congés payés

Comme prévu à la convention les Congés Payés sont décomptés en Jours Ouvrables (30 jours par an) et non en Jours Ouvrés, comme précédemment appliqués .Les droits transférés au 01/07/2010 en jours ouvrés seront convertis en jours ouvrables (coefficient multiplicateur 1,2).

B / Indemnisation maladie

Le principe de subrogation est maintenu. Il n'est pas appliqué de délai de carence. Le niveau du maintien de rémunération est défini par l'article 26 de la CCNTA-PS

C / Nettoyage Uniformes ou tenues de travail

Les frais de pressing pour le nettoyage des uniformes seront pris en charge sur justificatif dans la limite de 15 euros par mois.

D / Mutuelle

Les salariés de la SETA bénéficient d'un régime collectif de mutuelle obligatoire. À ce titre l'entreprise prend en charge 50% du coût négocié.

E / Indemnité de servitude

L'indemnité de servitude est déclenchée à chaque jour travaillé. Elle est doublée si la coupure entre deux vacations le même jour est supérieure à 2h00.
Au 01/07/2010 elle est fixée à 1,10 euro (non chargé) par jour.

F / Ticket restaurant

Les salariés de la SETA bénéficient de tickets restaurant, sur la base d'un ticket par jour travaillé. Ces tickets sont remis le mois M+1.
Au 01/07/2010 le montant du ticket est de 7 ,50 euros. 50% du montant des tickets restaurant est pris en charge par l'entreprise. Cette disposition s'applique en lieu et place de l'Article 7 de l'annexe II et de l'article 11 de l'annexe III de la CCNTA (indemnité de panier)

G / Gratification annuelle

Cette gratification qui se substitue au « 13 ème mois » des accords précédents est calculée sur la base du salaire brut annuel (primes et heures supplémentaires incluses). Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, elle est calculée au prorata temporis. La gratification pour 2010 sera calculée à partir du 01/07/2010

H / frais de déplacement

Les frais de déplacement seront remboursés en fonction des règles et procédures du groupe SNCLavalin en France

I / prime d'astreinte

En fonction de leur planning, certains salariés peuvent être programmés d'astreinte. Le fonctionnement de celle-ci est repris par une note interne de procédure.
Cette astreinte est compensée par une prime, fixée au 01/07/2010 à 10 euros par jour d'astreinte. Cette prime est payée avec le salaire du mois suivant.
Si pendant cette astreinte le salarié doit intervenir sur l'aéroport, son temps de présence, majoré de 30 mn pour compenser le déplacement, est rémunéré en heure supplémentaires et le cas échéant en heures de nuit ou en heures de jours fériés.

J /prime de performance individuelle et collective

Le Principe d'une prime de performance individuelle et collective, payée sur la paye d'Octobre, est maintenu.

Article 2 – Organisation du temps de travail

L'accord est conclu sur la base de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année calendaire. Il tient compte du maintien de 30 jours ouvrables de congés payés par an.

Les parties ont arrêté, dans le cadre des articles L3122-9 et suivants du code du travail, une organisation basée sur une modulation annuelle du temps de travail.

1- Employés Administratifs, Agents de Maîtrise et Techniciens, Ouvriers non soumis à un horaire variable

- Temps de travail hebdomadaire 35 .heures,

Les horaires sont arrêtés par service sur cette base

Pour ces salariés, le contingent d'heures supplémentaires TEPA est fixé à 220 heures.

2- Cadre (autre que cadre dirigeant)

Application d'un système en forfait jour annuel sur la base de 211 jours par an travaillés

3- Ouvriers/Employés/Agents de Maîtrise/Techniciens soumis à des horaires variables

Le temps de travail annuel découle de la disposition légale définissant en cas d'annualisation le maximum d'heures travaillées dans l'année.

Il est arrêté à **1607h** par an pour un salarié à temps complet

La direction s'engage à ce qu'aucune vacation ne soit inférieure à 4 heures (sauf demande expresse du salarié pour convenance personnelle). L'horaire hebdomadaire planifié sera variable entre 0 et 46 heures.

L'entreprise s'engage à planifier le repos suivant un repos sec avec une durée minimale de deux jours sauf accord express du salarié.et dans la mesure du possible de planifier un samedi de repos accolé à un dimanche de repos au moins une fois par mois.

La moyenne sur 8 semaines consécutives ne pourra être supérieure à 44 heures

Un compteur horaire sera à la disposition permanente des salariés. Les « éventuelles heures supplémentaires de planning » seront constatées et rémunérées en fin d'année civile.

L'entreprise s'engage à fournir un planning indicatif mensuel.

Un planning précis sera fourni le vendredi avant midi pour la semaine S + 1.

Compte tenu de la spécificité de notre profession, il est négocié (comme la loi l'autorise) .que le planning ne soit figé que pour une période de 3 jours francs, au-delà de ce délai toute modification est censée être planifiée.

En compensation il est convenu que les mesures suivantes seront prises :

- Toute heure en plus non programmée à plus de 72 heures sera payée en heure supplémentaire le mois suivant
- Toute heure non demandée par l'entreprise à moins de 72 heures sera payée selon le planning
- Toute modification de l'horaire de prise de service déclenchée à moins de 72 heures fera l'objet d'une prime de glissement de 15 euros par modification

Les heures effectuées dans le cadre d'intervention en dehors des heures de service, liées au système de permanence seront rémunérées en heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires sont rémunérées le mois suivant.

« Le contingent TEPA » est de 130 heures.

Les congés supplémentaires pour ancienneté sont valorisés sur la base de 7 heures par CP supplémentaire. Il en est de même pour les suppléments de CP pour prise de congé pendant la période du 1 Novembre au 30 Avril et les congés exceptionnels pour évènement familiaux prévus à la convention collective.

Il en est de même pour les jours de maladie et les jours en accident du travail.

Les temps de formation sont valorisés en fonction des dispositions de la Convention Collective.

Les absences irrégulières et les congés sans solde ne sont pas valorisés.

Article 3 – Comité de suivi

Un comité de suivi, composé des délégués du personnel, des chefs de services et d'un représentant de la DRH se réunira une fois par trimestre pour suivre l'application de cet accord.(Mars,Juin,Septembre,Décembre)

Article 4 – Durée

Cet accord est applicable au 01/09/2010 pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé en fonction de la réglementation en vigueur.

Article 5 – Dépôt de l'accord

Un exemplaire original signé est remis à chaque signataire. Deux exemplaires, dont une version sur support électronique, seront déposés à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Indre et Loire et un exemplaire auprès du Conseil des Prud'hommes de Tours.

S.E.T.A
Société d'Exploitation de
Tours Aéroport
40, rue de l'aéroport
37100 TOURS

ACCORD SUR LES PARTICULARITES APPLIQUEES AU PERSONNEL DE LA S.E.T.A ET ACCORD SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

SNC·LAVALIN
Aéroports

Cet accord sera affiché sur les panneaux d'information de la direction.

Fait à TOURS, le 04/08/ 2010

Pour la SETA,
Youssef Sabéh

Le délégué du personnel,
Bernard LE LAY