

Avenant

Avenant du 19 janvier 2018 modifiant l'article 3.06 de l'annexe VIII relatif aux dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire

Article 1er

Modification de l'article 3.06 de l'annexe VIII de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité

L'article 3.06 est modifié comme suit :

Il est versé une prime, liée à la performance individuelle, représentant un montant maximum de 1 mois de salaire brut de base par an pour un salarié de performance satisfaisante.

Cette prime est versée, à trimestre échu, aux salariés présents à l'effectif au dernier jour du trimestre de référence et physiquement présents sur les postes de travail au moins 1 jour sur la période trimestrielle considérée.

Le droit à perception de cette prime est ouvert dès que les salariés concernés ont atteint 6 mois d'ancienneté continue au sein de l'entreprise.

Exemple : un salarié entré le 15 janvier perçoit, à trimestre échu, une PPI calculée pour la période allant du 16 juillet au 30 septembre.

Dans la situation particulière de modification de la situation juridique de l'employeur (changement d'employeur consécutif à un transfert de marché au sens de la présente convention collective ou autre modification telle que : succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société ...), le calcul de l'ancienneté requise correspond au cumul des périodes continues passées au sein de l'ancien employeur puis du nouvel employeur.

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur telle que décrite dans le paragraphe ci-dessus, le montant de la prime est calculé et versé par chacun des employeurs au prorata de la période passée chez chacun d'entre eux.

Ce montant se décompose comme suit :

1. Une part fixe de 500 € annuels brut (pour un salarié à 151,67 heures), versée au prorata du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel. Le montant de cette part fixe sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

2. Une part variable correspondant au maximum à la différence entre le montant versé au titre de la part fixe visée à l'alinéa précédent et 1 mois de salaire brut de base du salarié, versée selon les critères suivants :

2.1. Fraction de la part variable liée à des critères définis par l'entreprise (50 %) 50 % du montant de la part variable seront versés selon des critères permettant d'évaluer la performance au poste de travail. Ces critères seront obligatoirement définis par chaque entreprise avant le 31/12 de l'année précédente et pourront notamment porter sur : l'assiduité et la ponctualité des salariés, les résultats aux tests internes à l'entreprise, les résultats aux tests des services officiels, le relationnel client – passagers, l'attitude au poste et la présentation de la tenue.

Compte tenu de la variété des situations, des contextes, des contraintes et donc des

paramètres d'appréciation, les modalités et conditions plus précises d'attribution de cette prime devront être fixées au sein de chaque entreprise et, le cas échéant, pour chaque site aéroportuaire. Dans ce cas, en cas de changement de site en cours de période, la prime est versée sur la base de la durée passée sur chaque site, par référence aux critères applicables sur celui-ci.

Les règles et conditions d'attribution devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/ d'établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31/12 de l'année précédente.

2.2. Fraction de la part variable liée à des critères communs à l'ensemble des entreprises (50 %)

50 % du montant de la part variable seront versés selon des critères permettant d'évaluer l'assiduité et la ponctualité des salariés à leur poste de travail.

2.2.1. Absences

Absences justifiées

Toute absence non assimilée à du temps de travail effectif au cours du trimestre considéré entraînera la proratisation, à due proportion, du montant dû pour ce même trimestre.

Une annexe au présent accord précise les absences assimilées à du temps de travail effectif (liste donnée à titre indicatif, non limitative et susceptible d'évolution en fonction des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou des décisions jurisprudentielles ultérieures).

Les absences consécutives à une participation à un mouvement de grève sont sans conséquence pour l'attribution et le calcul de la prime de performance individuelle.

Absences injustifiées

Toute absence injustifiée au cours du trimestre considéré entraînera la suppression du montant dû pour ce même trimestre.

Les absences injustifiées sont celles pour lesquelles le salarié ne peut produire aucun justificatif valable et attesté au sens de l'art 7.02 de la CCN.

2.2.2. Retards

Les retards sont appréciés sur une période mensuelle. Les retards ont un effet minorateur sur le versement dû au titre du trimestre considéré.

Le montant de la part variable trimestrielle liée à des critères communs à l'ensemble des entreprises (50 %) sera minoré d'un tiers en cas de :

– deux retards ;

– ou un retard s'il est supérieur à 20 minutes constaté (s) au cours du mois considéré.

Exemples (N. – B : les exemples ci-dessous ne visent que les effets des seuls retards, or, la prime peut également être affectée par les absences prévues au 2.2.1) :

– si un retard de plus de 20 minutes en janvier et aucun retard en février et mars : retrait de 1/3 des 50 % ;

– si deux retards en février et aucun retard en janvier et mars : retrait d'1/3 des 50 % ;

– si un retard de plus de 20 minutes en février et deux retards en mars : retrait de 2/3 des 50 % ;

– si un retard (de moins de 20 minutes) en janvier + un retard (de moins de 20 minutes) en février + un retard (de moins de 20 minutes) en mars : aucune retenue sur les 50 %.

Les retards occasionnés par les moyens de transport (bus, navettes ...) internes aux plates-formes aéroportuaires, ou consécutifs à des incidents survenus dans l'enceinte de ces mêmes plates-formes (ex : bagage abandonné), seront sans impact sur le versement

de la part variable.

3. Dispositions concernant l'encadrement

L'encadrement se définit comme les personnels assurant des fonctions de management d'équipe, ce qui correspond a minima à la classification « chef d'équipe ».

Les dispositions et critères du paragraphe 1 et 2.1 du présent accord leur sont applicables.

Les critères d'assiduité définis au 2.2 ne leur sont pas applicables. Le montant de la part variable (50 %) prévu à l'article 2.2 sera donc versé aux encadrants concernés sur la base de critères de management définis par l'entreprise. Ces critères devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/ d'établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31/12 de l'année précédente.

4. Information du salarié

Tous les critères retenus et les appréciations portées seront déterminés et validés objectivement par l'employeur, suivant un barème basé sur des indicateurs, paramètres et tous éléments de suivi et de consignation, tangibles, mesurables, démontrables, traçables.

Chaque salarié pourra, sur simple demande, obtenir de son entreprise le détail du calcul qui lui a été appliqué au titre du trimestre considéré.

Article 2

Non-cumul

En cas d'évolution de la législation sociale ou de la convention collective, cette prime ne pourra en aucun cas se cumuler avec une compensation ayant le même objet que l'un de ceux précédemment traités.

Article 3

Durée de la convention, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé, en tout ou partie, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre en recommandé avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 5

Prise d'effet

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2019.

Annexe

Annexe

Liste indicative des absences assimilées à temps de travail effectif

(Liste non limitative et susceptible d'évolution en fonction des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou des décisions jurisprudentielles ultérieures)

Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Le temps pendant lequel un salarié est rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

Les absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions électives nationales.

Les autorisations d'absence des salariées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Les autorisations d'absence des salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du code de la santé publique.

Les autorisations d'absence du conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Le congé pathologique prénatal et postnatal.

La journée d'appel de préparation à la défense.

Les périodes d'activité de réserve opérationnelle.

L'absence pour don d'ovocyte.

La période de congés payés de l'année précédente.

Les périodes de congé maternité, de paternité et accueil de l'enfant et d'adoption.

Les contreparties obligatoires en repos (repos compensateurs).

Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.

Les congés exceptionnels pour événements familiaux accordés par la loi, la CCN, les accords d'entreprise, les usages et les avantages individuels acquis.

Le congé mutualiste.

Jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article.

Les temps de mission et de formation des sapeurs-pompiers.

Les périodes d'activité partielle pour la totalité des heures chômées.

La durée du congé individuel de formation.

Le congé pour effectuer un bilan de compétences.

Les périodes de formation des cadres et animateurs de jeunesse.

Les congés de formation à la sécurité.

Le stage de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise.

La formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le temps consacré à suivre une formation au titre du reliquat de DIF, du CPF pendant les heures de travail.

Le temps passé à suivre une action de formation dans le cadre du plan de formation.

Les actions de formation pour assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

La durée du congé de formation économique, sociale et syndicale accordée aux travailleurs.

Le salarié qui n'est pas titulaire d'un diplôme professionnel, ou qui n'est pas lié par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie légale, a droit, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 25 ans révolus, à un congé lui permettant de suivre des actions de formation du type de celles mentionnées à l'article L. 6313-1 5°.

Le congé de représentation accordé aux salariés, membres bénévoles d'une association ou d'une mutuelle.

Le crédit d'heures des représentants du personnel.

Le temps passé à la négociation collective.

Le temps passé hors de l'entreprise, pendant le temps de travail, par les conseillers prud'hommes salariés, dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que les autorisations d'absence pour les besoins de la formation à laquelle ils ont droit.

Le temps pris par les salariés, membres du conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, sur les heures de travail, pour assister aux réunions plénières de ce conseil ou des commissions qui en dépendent.

Le temps pris sur les heures de travail par les salariés assurant la représentation d'associations familiales pour assister à certaines réunions.

Le temps pris sur les heures de travail par les salariés siégeant au conseil d'administration du fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés ou dans une commission pour l'insertion des populations immigrées pour assister aux réunions de ces organismes.

Le temps passé au titre du droit de retrait exercé par un salarié confronté à un danger grave et imminent.