



Le Président-directeur général

PDG/2024/

**ACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
POUR L'ANNEE 2024**

ENTRE :

AEROPORTS DE PARIS, société anonyme au capital de 296 881 806 euros (deux cent quatre-vingt-seize millions et huit cent quatre-vingt-un mille huit cent six euros), dont le siège social est situé au 1 rue de France – 93290 Tremblay-en-France, immatriculée sous le numéro SIREN 552 016 628 au Registre du Commerce et des Sociétés de Bobigny,

Représentée par Monsieur Augustin de ROMANET, Président-directeur général,

d'une part

ET

Les Organisations Syndicales représentatives soussignées,

Représentées par un délégué syndical,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du travail, les négociations annuelles obligatoires ont été engagées avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise.

A cette fin, des réunions de négociation se sont tenues les 9, 16, 23 janvier et 7 février 2024.

A l'issue de cette négociation, le Président-directeur général d'Aéroports de Paris, d'une part, et les Organisations Syndicales représentatives soussignées, d'autre part, ont convenu ce qui suit.

Article 1 – Mesure relatives aux augmentations générales et aux échelons pour l'année 2024

1.1 Mesures générales relatives aux salariés des catégories I et II

Une augmentation générale du traitement de base de 2,6% est accordée aux salariés inscrits aux effectifs de l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la mesure soit au 1^{er} janvier 2024. Cette augmentation générale ne pourra toutefois se traduire par un montant inférieur à 60 euros brut par mois appliqués au traitement de base à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le traitement de base mensuel de l'échelon 116 est porté à 1 794,91 euros brut en entrée de grille à compter du 1^{er} janvier 2024, tenant compte de l'augmentation générale et de ce talon minimum.

Les revalorisations visées ci-dessus interviendront sur la paie de mars 2024, rétroactivement au 1^{er} janvier 2024.

Le glossaire des échelons est affiché sur l'intranet (en lieu et place de l'annexe de la note insérée sous l'article 17 du Statut du personnel).

Pour information, la moyenne d'avancement individuel reste fixée à 38 mois en moyenne pour les salariés proposables.

1.2 Mesures générales relatives aux échelons et aux augmentations générales pour les salariés des catégories III et IV

Dans le cadre de l'enveloppe budgétaire 2024, une moyenne globale d'avancement individuel fixée à deux échelons est accordée aux salariés éligibles, inscrits aux effectifs de l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la mesure soit au 1^{er} janvier 2024.

Une augmentation générale du traitement de base de 1,5% est accordée à ces salariés à la date d'entrée en vigueur de la mesure soit au 1^{er} juillet 2024. Cette augmentation générale ne pourra toutefois se traduire par un montant inférieur à 60 euros brut par mois appliqués au traitement de base à compter du 1^{er} juillet 2024.

Au regard de leur statut de cadre dirigeant, de leur niveau de rémunération et des modalités particulières de leurs augmentations de salaire, les cadres de la catégorie V sont exclus des dispositions du présent article. De même, les mesures générales de revalorisation salariale ne s'appliquent pas aux médecins des Services Médicaux d'Urgence (SMU), lesquels bénéficient d'un dispositif de rémunération particulier.

Article 2 – Accord de méthode de négociation

Les parties conviennent de négocier un accord de méthode préalable pour fixer les conditions de la future négociation en 2024 des grilles d'échelons et de la rémunération des différentes catégories du personnel d'Aéroports de Paris visées par les présentes mesures.

La première réunion de négociation de l'accord de méthode se tiendra le 14 mars 2024.

Cet accord définira notamment :

- Les thèmes de la future négociation ;
- L'agenda de celle-ci, la méthode, les lieux de réunion ;
- La composition des délégations syndicales représentatives ;
- Les moyens accordés dans le cadre de celle-ci, les informations partagées à transmettre aux délégations

Article 3 – Détachement interne

Le détachement correspond à un besoin limité dans le temps, exprimé par une direction tel que notamment :

- L'adaptation des compétences avant une mobilité envisagée
- Un surcroît ponctuel d'activité
- Un accompagnement temporaire au titre de la transmission de certains savoirs faire

A compter de 2024, les dispositions suivantes sont prises :

Lorsque la future mobilité ou le surcroît implique le passage à un échelon de rémunération supérieur, avec ou sans modification de type horaire, une prime compensatrice correspondant à l'écart entre le traitement de base de l'échelon initial du salarié et le traitement de base de l'échelon supérieur est versée pendant la durée du détachement.

En cas de détachement d'un poste en horaire décalé vers un poste en horaire administratif, le salarié occupant une fonction en horaire décalé et réalisant un détachement interne vers une fonction en horaire administratif perçoit en plus une indemnité différentielle dans les conditions suivantes :

L'indemnité différentielle se fonde sur la différence entre la rémunération théorique, telle que définie par la note d'application en vigueur sous l'article 17 du Statut du personnel, de la fonction occupée avant le détachement (hors les heures réalisées et les primes versées au titre du service hivernal) et la rémunération théorique de la fonction occupée dans le cadre du détachement. Cette compensation de la perte des heures majorées s'enclenche immédiatement au démarrage du détachement formalisé, sans préjudice des dispositions en vigueur prévues au 3.3 de la note d'application en vigueur (PDG/2021/0375) relative à la gestion de la rémunération prévue à l'article 17 du statut. Pendant la durée du détachement, le montant de l'indemnité différentielle est égal à 80% de la différence visée ci-dessus.

Lorsque les conditions en sont réunies, cette indemnité se cumule avec la prime compensatrice destinée à compenser l'écart entre les échelons.

Au terme du détachement, si le salarié est définitivement affecté sur le poste, le versement de l'indemnité différentielle se poursuit selon les modalités prévues au 3.3 de la note d'application en vigueur (PDG/2021/0375). Une note interne sur la durée du détachement interne et sa formalisation viendra compléter les présentes dispositions. Celles-ci entrent en vigueur de manière effective à compter du 1^{er} février 2024 pour les nouveaux détachements.

Article 4 – Indemnité "absence de restaurant d'entreprise/inter-entreprise"

Une indemnité d'absence de restaurant d'entreprise/inter-entreprises est versée aux salariés travaillant sur les terrains d'aviation générale (Aérodromes d'Aviation Générale) ne comportant aucun restaurant d'entreprise ou inter-entreprises ou cafétéria accessible aux salariés d'Aéroports de Paris SA, et contraints de prendre une restauration sur leur lieu effectif de travail en raison des conditions particulières d'organisation du travail. Le montant de cette prime est fixé forfaitairement à 10,37 € par repas* à compter du 1^{er} janvier 2024. Cette mesure s'appliquera pour la première fois sur le bulletin de paie de mars 2024, rétroactivement au 1^{er} janvier 2024.

() Cette prime est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas un montant fixé par la réglementation en vigueur (7,30 euros valeur au 1^{er} janvier 2024). La partie excédentaire est soumise à charges sociales et impôt.*

Ces dispositions se substituent à celles prévues par la note d'application DRH/2021/124 du 25/05/2021 qui ont le même objet et ne peuvent donc se cumuler.

Article 5 – Indemnités vélo

Les salariés de l'entreprise qui effectuent leur trajet domicile-travail en vélo personnel bénéficient d'une indemnité annuelle de 150€ à condition de fournir une attestation sur l'honneur relative à l'utilisation effective de ce moyen de transport (ainsi que la facture d'entretien visée ci-après).

Cette indemnité est exclusivement cumulable, le cas échéant, avec la prise en charge légale par l'employeur de tout ou partie des frais de transport collectif public.

En l'état des dispositions législatives et réglementaires, l'indemnité vélo bénéficie d'exonérations sociales et fiscales, sous réserve de fournir une attestation par le salarié.

Les salariés qui utilisent leur vélo pour leur trajet domicile-travail, à l'exclusion de tout autre mode de transport collectif en commun, pourront également bénéficier d'une indemnité mensuelle équivalente au montant du Pass Navigo correspondant à leur zone géographique (domicile-travail), sur production d'une attestation sur l'honneur certifiant l'utilisation exclusive du vélo.

Pour 2024 et pour les années suivantes, l'attestation doit être fournie par le salarié avant la fin du mois de mars.

Les salariés dont il s'agit bénéficient d'une indemnité annuelle de 50 € au titre du remboursement de la révision des organes de sécurité du vélo sous condition de production d'une facture d'entretien de moins de 3 mois.

Article 6 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

6.1 Durée de l'accord, date et conditions d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sauf indication contraire spécifique mentionnée dans certains articles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Les conditions de validité de l'accord sont celles prévues par la loi (L2232-12 du code du travail).

6.1.1 Adhésion et révision

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, peut y adhérer ultérieurement.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

6.3 Cumul de normes

Les dispositions du présent accord se substituent, dès leur entrée en vigueur aux dispositions antérieures (usages ou dispositions unilatérales, dispositions conventionnelles) ayant le même objet. Elles ne peuvent donc se cumuler. Les revalorisations et dispositions mises en œuvre par le présent accord s'appliquent aux grilles spécifiques.

6.4 Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, par ses signataires, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois. La dénonciation doit obligatoirement être globale.

6.5 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Tremblay-en-France, en
4 exemplaires,

Le février 2024

Pour Aéroports de Paris,

Le Président-directeur général,

Augustin de ROMANET

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Syndicat CGT d'Aéroports de Paris,

Le Délégué Syndical,

Syndicat CFDT d'Aéroports de Paris,

Le Délégué Syndical,

Syndicat CFE-CGC d'Aéroports de Paris,

Le Délégué Syndical,

Syndicat FO d'Aéroports de Paris,

Le Délégué Syndical,