

Transport aérien (personnel au sol des entreprises)

BROCHURE JO 3177

IDCC 275

Convention collective nationale du 22 mai 1959

[Étendue par arr. 10 janv. 1964, JO 21 janv., rect. JO 4 févr.]

(Convention révisée par avenant n° 62, 10 janv. 2001, étendu par arr. 29 avr. 2002, JO 5 mai, applicable à compter du 7 mai 2002)

Par arrêté du 23 janvier 2019 (JO, 31 janv.), la CCN «Aéroports : région parisienne» est rattachée à la CCN «Transport aérien : personnel au sol»⁽¹⁾

(1) Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels

NOR : MTRT1902685A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

| Convention collective rattachée | | Convention collective de rattachement | |
|---------------------------------|---|---------------------------------------|--|
| IDCC | Intitulé | IDCC | Intitulé |
| 1543 | Convention collective nationale de la boyauterie | 1586 | Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes |
| 412 | Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme | 1710 | Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme |
| 172 | Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne | 158 | Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois |
| 614 | Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes | 184 | Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques |
| 1391 | Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne | 275 | Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien |
| 715 | Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes | 489 | Convention collective du personnel des industries du cartonnage |
| 207 | Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux | 2528 | Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir |
| 1561 | Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice | 2528 | Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir |

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

| Secteur rattaché | Convention collective dont le champ d'application est élargi | |
|---------------------------|--|--|
| Intitulé | IDCC | Intitulé |
| Centres de gestion agréés | 787 | Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes |

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'aviation marchande ;
Syndicat des compagnies aériennes autonomes ;
Union des Aéroports français (Adhésion par lettre 23 avr. 2007).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des transports et de l'équipement - CFDT ;
Fédération nationale des syndicats de transport - CGT ;
Fédération de l'équipement, des transports et des services CGT-FO ;
Syndicat national des Pilotes de ligne (SNPL)
UNSA SNAPCC

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

a) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et le personnel au sol salarié des entreprises et établissements dont l'activité relève des industries du transport aérien énumérées ci-après :

- transport aérien régulier de personnes, marchandises et courrier sur des lignes régulières et selon des horaires déterminés ;
- transport aérien non régulier de personnes et de marchandises et courrier tels que charters (réguliers ou non), avions taxis, locations d'avions avec pilote, excursions aériennes.

Ces activités sont classées sous les codes 51. 10Z et 51. 21Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

b) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises et établissements dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale, les personnels de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique, des entreprises de transport aérien énumérés ci-après :

- assistance administrative au sol et supervision ;
- assistance passagers ;
- assistance bagages ;
- assistance fret et poste ;
- assistance opérations en piste ;
- assistance nettoyage et service de l'avion ;
- assistance carburant et huile ;

-
- assistance entretien en ligne de l'avion ;
 - assistance opérations aériennes et administration des équipages ;
 - assistance transport au sol ;
 - assistance service commissariat.

Ces activités sont classées sous le code 52. 23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

c) La CCNTA-PS s'applique enfin aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 52. 23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

d) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements français ou étrangers exerçant sur le territoire métropolitain ou dans les départements d'outre-mer.

e) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements ayant pour activité principale l'exploitation des drones civils à des fins professionnelles ainsi qu'aux centres de formation associés à cette activité.

Article 2

Durée, actualisation, révision, conciliation, dénonciation

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 26 mars 2015, JO 18 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut à tout moment, en tout ou partie, être dénoncée avec préavis de deux mois ou faire l'objet d'une demande de révision par l'une des parties signataires.

Les procédures d'actualisation, de révision, de conciliation et de dénonciation sont fixées comme suit :

— il est institué une commission nationale *mixte* (*Terme exclu de l'extension par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr.*), ci-après dénommée commission, composée conformément aux dispositions du Code du travail.

a)

Actualisation

Si des dispositions législatives ou réglementaires nouvelles viennent modifier celles actuellement en vigueur, la commission saisie à l'initiative de l'une des parties *signataires* (*Terme exclu de l'extension par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr.*) examine la situation ainsi créée au regard des dispositions de la convention collective.

b)

Révision

— toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, est notifiée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de la convention;

— elle est adressée au président de la commission en vue de sa réunion dans les délais les plus rapides. Ces délais ne peuvent en principe excéder un mois;

— la commission, en cas d'accord, établit un avenant à la convention;

— en cas de désaccord, un procès-verbal est établi par le président de la commission.

c)

Conciliation

— la commission est obligatoirement saisie des différends collectifs qui peuvent naître à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de la présente convention et de ses annexes, lorsque ces différends n'ont pu être résolus dans le cadre de l'entreprise;

— il appartient à la partie la plus diligente de saisir le président de la commission;

— lorsque les différends collectifs ont un caractère local, la commission peut faire effectuer sur place des enquêtes nécessaires;

— les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation sont établis par le président de la commission;

— dans le cas d'un différend né de l'application de la présente convention, les parties signataires s'efforcent d'éviter toute action de nature à aggraver celui-ci;

d)
Dénonciation

— toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la convention et de ses annexes par l'une des parties signataires doit obligatoirement faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le Code du travail et être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de la convention ainsi qu'au président de la commission;

— cette notification est obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles;

— le président réunit dans les délais les plus rapides la commission en vue de rechercher un accord *avant l'expiration du préavis de dénonciation* (*Termes exclus de l'extension par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr.*). Toutefois, la commission n'est pas nécessairement réunie lorsque la ou les dispositions dénoncées sont déjà soumises à la procédure de révision;

— si un accord intervient, la commission établit un avenant à la convention;

— si aucun accord n'est réalisé, le ou les articles dénoncés continuent à produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de deux mois.

Article 3
Liberté syndicale et liberté d'opinion

(Modifié par avenant n° 66 du 9 juillet 2002, étendu par arrêté du 17 novembre 2003, JO 6 décembre 2003)

Conformément à la Constitution de la République française, les employeurs et les travailleurs sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, et à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs, leur adhésion à tel ou tel syndicat ou groupement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement ou de changement d'établissement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploient à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 4
Exercice de l'action syndicale et dialogue social au niveau de la branche

Mod. par Avenant 15 mai 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 28 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT ;

FO ;

UNSA.

4.1
Exercice de l'action syndicale

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

4.1.1

Locaux mis à disposition des organisations syndicales

Dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

4.1.2

Affichage des communications

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du comité social et économique (CSE). Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise à l'employeur ou son représentant, simultanément à l'affichage.

Conformément aux dispositions légales, les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

4.1.3

Diffusion de publication et tract

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci et notamment aux heures d'entrée et de sortie du travail. Cette diffusion ne doit pas troubler de manière injustifiée l'exécution normale du travail et la bonne marche de l'entreprise.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Contrairement aux communications destinées à l'affichage dans l'entreprise, les publications et les tracts destinés à être diffusés ou distribués aux salariés de l'entreprise n'ont pas l'obligation d'être transmis à l'employeur.

4.1.4

Heures de délégation

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

4.1.5

Congrès ou assemblées statutaires

Pour assister aux congrès ou assemblées statutaires de leur organisation syndicale, sur demande écrite de celle-ci présentée au moins une semaine à l'avance et sous réserve que cela n'apporte pas de gêne importante à la marche de l'entreprise, les syndiqués mandatés à cet effet par une organisation syndicale représentative peuvent obtenir de leur employeur :

— des autorisations d'absences rémunérées non imputables sur les congés payés à raison de :

- 1 jour par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 11 à 100 salariés ou disposant d'un délégué du personnel élu dans les conditions prévues à l'article 7,
- 2 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 101 à 250 salariés,
- 3 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement plus de 250 salariés.

Ces jours peuvent être reportés sur les 2 années suivantes.

— des autorisations d'absences non rémunérées et non imputables sur les congés payés.

4.2 Dialogue social au niveau de la branche

4.2.1 Ambitions et orientations du dialogue social de branche

Les parties signataires fixent, par le présent article, l'ambition partagée :

- de faire vivre les relations sociales de niveau branche ;
- d'assurer un corpus de règles sociales applicables à toutes les entreprises, comme maintien de l'unité et de l'identité de la branche ;
- de maintenir la pertinence de ce corpus social en adaptant, lorsque cela s'avère nécessaire, les dispositions de branche au contexte actuel ;
- d'avoir un dialogue social constructif.

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales de branche.

Ces orientations sont les suivantes :

- rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche.
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre pour les modalités de mise en œuvre, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche, tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Sur le plan de la méthode, les partenaires sociaux rappellent l'importance des échanges en amont de la négociation, qui doivent favoriser la conduite et la réussite de celle-ci.

En effet, les réunions de la CPPNI de la CCN TAPS et celles des groupes de travail paritaires doivent être l'occasion de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et de comprendre les enjeux des parties.

Enfin, ils s'accordent sur l'organisation de journées de réflexion paritaires sur des thèmes choisis, qui pourront être introduites dans l'agenda social, en amont ou indépendamment des négociations programmées.

4.2.2 La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

4.2.2.1 Composition

La CPPNI est présidée par la mission droit du Travail de la Direction générale de l'Aviation civile (DGAC).

La CPPNI est constituée :

- d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- et, d'autre part, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche compose librement sa délégation et informe les organisations professionnelles d'employeurs et la DGAC ainsi que l'entreprise concernée des salariés mandatés par l'organisation syndicale pour la participation à ces réunions.

Pour tenir compte de la diversité des salariés et des entreprises, de la multiplicité et de la complexité des sujets, les partenaires sociaux décident de passer de trois à quatre le nombre de membres de chaque délégation syndicale, afin de permettre une représentation équilibrée de chaque secteur d'activité, à savoir :

- les compagnies aériennes,
- les entreprises d'assistance en escales,
- les aéroports ainsi que toutes les activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.

De plus, tenant compte du retour d'expérience à l'échéance de l'accord sur le dialogue social de branche conclu le 14 décembre 2017, qui a permis de démontrer l'intérêt d'avoir autour de la table des négociations, des représentants patronaux des différents secteurs d'activité, les signataires du présent accord conviennent d'élargir la participation de la délégation patronale. Ainsi, elle pourra être composée, au maximum, d'un nombre de représentants des organisations patronales représentatives égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Dans la mesure du possible, les délégations devront respecter la parité femmes-hommes.

Les parties rappellent que les représentants des organisations syndicales au sein de la CPPNI bénéficient de la pro-

tection prévue par les dispositions légales applicables aux salariés protégés en cas de licenciement.

4.2.2.2 Rôle et attributions

La CPPNI est l'instance de négociation des accords de branche. La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- négocier l'actualisation et la révision de la CCN TAPS et de ses annexes ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également être saisie par les partenaires sociaux lorsque des différends collectifs nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la CCN TAPS n'ont pas pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

La CPPNI reçoit les accords collectifs sur les thèmes pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche dans les matières prévues par le code du travail, en vue d'établir un rapport annuel d'activité, à verser dans la base de données nationale et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI est également informée, en tant que commission paritaire de branche, des accords conclus par des représentants du personnel non mandatés par des organisations syndicales.

La CPPNI, faisant office d'Observatoire paritaire de la négociation collective, reçoit tous les accords d'entreprise et d'établissement conclus par les entreprises et établissements de la branche.

Dans ces trois situations, les accords collectifs d'entreprises et d'établissements devront être envoyés aux adresses suivantes :

Direction générale de l'aviation civile (DGAC) Mission du droit du travail et des affaires sociales Commission paritaire de branche CCN TA-PS 50, rue Henry Farman, 75015 Paris

Adresse mail :

dta-missiondroitdutravail-bf@aviation-civile.gouv.fr

**Fédération nationale de l'aviation et de ses métiers (FNAM) 22, avenue Franklin D. Roosevelt
75 008 Paris**

Adresse mail : cppni-taps@fnam.fr

Enfin, la CPPNI, en tant que commission paritaire prévoyance, a pour mission :

- d'examiner le rapport annuel sur les comptes établi par l'organisme assureur ;
- d'étudier les modifications des prestations et des cotisations ;
- de gérer le fonds d'action sociale.

4.2.2.3 Fonctionnement de la négociation de branche

Les parties rappellent l'importance d'une participation effective et active à la CPPNI.

Elles précisent que les réunions de l'instance se déroulent en présentiel. Cependant, afin de faciliter la participation des membres de la CPPNI, un dispositif de participation à distance peut être proposé en fonction des circonstances.

A - Réunions ordinaires

Par principe, la CPPNI se réunira chaque mois (à l'exception du mois d'août), en vue des négociations de branche. La réunion débute au plus tôt à 10 heures et fera l'objet d'une convocation écrite pour la journée.

B - Réunions supplémentaires

Les délégations des organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, de réunions supplémentaires. Celles-ci suivent le même régime que les réunions ordinaires.

C - Réunions des groupes de travail paritaires (GTP)

Les organisations professionnelles et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, d'organiser des groupes de travail paritaires pour étudier un sujet particulier avant de le présenter en CPPNI.

Cette décision sera formalisée par écrit dans un compte-rendu de réunion de la CPPNI. La composition des délégations sera précisée. Elle pourra en fonction des sujets aller jusqu'à trois participants.

Les réunions de ces groupes de travail paritaires sont d'une demi-journée chacune. Ces réunions feront l'objet d'une convocation écrite.

Chaque délégation syndicale est composée conformément à la décision prise en CPPNI, la délégation patronale devant être au plus égale à la délégation salariale.

D - Calendrier des réunions

Afin d'organiser le travail de la commission et de permettre aux salariés et à leurs employeurs d'intégrer les dates des réunions dans leur planning, les réunions ordinaires de la CPPNI sont fixées, de manière prévisionnelle en octobre pour l'année suivante. Si nécessaire un ajustement du calendrier sera proposé en mai.

De plus, un calendrier prévisionnel des réunions devant se tenir avec les autres instances de la branche (CPNEFP, CPPO, SPP, instances de gouvernance d'AKTO - opérateur de compétences de la branche) pourra être proposé si possible aux mêmes échéances.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, ainsi que toute modification de celui-ci (ajout, suppression ou modification) dans les quinze jours à compter de la fixation ou de la modification.

4.3

Formation des partenaires sociaux

4.3.1

Formation des membres A des délégations syndicales

A - Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Tout membre de la délégation syndicale, à l'instar de tout salarié, qui souhaite suivre une formation économique, sociale, environnementale et syndicale, a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé pour y participer, en application des dispositions prévues par le Code du travail.

Afin de permettre à un salarié nouvellement nommé à la CPPNI d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ce mandat, il bénéficiera d'un congé de formation dans la limite de cinq jours.

B - Formation complémentaire

Les parties signataires conviennent que les représentants du personnel éloignés de leur emploi d'origine depuis plusieurs années et qui reprennent une activité professionnelle pourront bénéficier de formations complémentaires au soutien de leur projet de réorientation professionnelle.

Les représentants du personnel, qui souhaitent voir pris en compte et validés les blocs de compétences transférables acquis au cours de leur mandat, pourront, quant à eux, entamer une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) individuelle en vue d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification figurant au Répertoire National des Certifications Professionnelles (diplôme, titre professionnel).

4.3.2

Formations communes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'organisation de journées de formation/information communes, appelées «les rendez-vous paritaires», dispensées par des centres, instituts ou organismes de formation, dans le but de partager un socle commun de connaissances et de les mettre au même niveau d'information.

Les parties signataires conviennent, qu'en fonction des sujets, ces formations peuvent être une première étape dans le lancement de négociations.

4.3.3

Entretiens de début et de fin de mandat et déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales

En complément des dispositions prévues à l'article 4.3.1 du présent accord, les parties signataires rappellent l'importance de la tenue des entretiens individuels de début et de fin de mandat pour les salariés élus ou disposant d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires rappellent en outre leur volonté que soit portée une attention particulière sur le déroulement de carrière des représentants du personnel.

4.4

Prise en charge financière de la représentation syndicale de branche

Le présent article définit le maintien de rémunération et la prise en charge des déplacements et des frais annexes des réunions de la CPPNI. Ce dispositif s'applique de manière identique pour les réunions paritaires de la branche suivantes : SPP, CPNEFP, CPPO et instances de gouvernance d'AKTO. Elles feront l'objet d'une convocation écrite pour la journée.

4.4.1 Maintien de la rémunération

Le temps passé en réunions paritaires de branche est considéré comme du temps de travail et rémunéré en tant que tel.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition auprès de l'une des organisations syndicales représentatives dans la branche qui les a mandatés sont rémunérés normalement par leur employeur. Ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant les réunions de la CPPNI.

Dans le cas où la CPPNI se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions de la CPPNI, ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés, de tenir compte du calendrier des réunions des CPPNI pour établir le planning de travail afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

4.4.2 Déplacements et frais annexes

Lorsque le membre de la délégation syndicale avance les frais de transport pour se rendre à la CPPNI, ceux-ci lui sont remboursés par l'employeur, sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et au plus tard à la fin du mois qui suit la remise des justificatifs.

À l'occasion de la participation à la CPPNI, le membre de la délégation syndicale perçoit au plus tard à la fin du mois qui suit la réunion l'indemnité de panier prévue par l'accord salarial de branche en vigueur s'il remplit les conditions d'éligibilité fixées par la CCN TAPS.

Lorsque le membre de la délégation syndicale travaille habituellement hors de la région Ile-de-France, il perçoit également une indemnité équivalente au montant de la l'indemnité de panier précitée, pour tenir compte des autres frais inhérents au déplacement.

Le temps de déplacement pour se rendre à Paris sera comptabilisé sur la base de 2 heures aller-retour par déplacement si le salarié arrive le matin et repart le soir même de la réunion.

Le membre de la délégation ne travaillant pas au sein de la région Ile-de-France aura la possibilité d'arriver la veille de la réunion. Dans ce cas, les frais d'hôtel et de repas seront pris en charge sur la base de 90 euros la chambre et de 15 euros le repas.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet ou la même cause prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises.

Article 5 Relations entre organisations syndicales et employeurs

Pour permettre l'examen en commun des questions d'ordre professionnel et syndical, l'employeur ou son représentant dans l'entreprise peuvent recevoir, sur leur demande, les représentants des organisations syndicales représentatives appartenant à l'entreprise.

La représentativité des organisations syndicales est reconnue dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

D'autre part, les employeurs sont tenus de répondre dans les meilleurs délais aux questions écrites posées par les organisations syndicales représentatives et réciproquement.

Les représentants des organisations syndicales qui assistent à ces audiences soit sur convocation de l'employeur ou son représentant, soit avec son accord, sont considérés, pendant le temps de ces réunions comme étant au travail.

Article 6 Élections professionnelles

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽³⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions légales, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections du comité social et économique par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion. L'organisation et le déroulement des élections doivent être négociées conformément à la loi dans le cadre d'un protocole préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales *représentatives* (*Terme exclu de l'extension par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc.*) intéressées. Conformément aux dispositions légales, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité social et économique comprise entre deux et quatre ans.

a
Protocole préélectoral

Ce protocole fixe les modalités particulières d'application des dispositions relatives aux collèges électoraux et à l'organisation du vote. Il est mis en place et négocié dans les conditions légales et réglementaires en vigueur du code du travail dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Collèges électoraux :

(Al. exclus par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc.) La constitution des collèges électoraux et la répartition de l'ensemble des sièges à pourvoir pour chaque collège dans l'établissement se font par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Cette répartition se fait de telle sorte que chaque élu des «ouvriers et employés», chaque élu des «agents d'encadrement et techniciens» et chaque élu des «cadres» représente un nombre approximativement égal de personnel.

Si la répartition des effectifs ne permettait pas aux 3 catégories ci-dessus d'être représentées dans un collège propre, un siège supplémentaire serait affecté à chacun des 2 collèges constitués.

Les candidatures au premier et second tour doivent être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le scrutin a lieu dans chaque établissement, en principe pendant les heures de travail. Dans les ateliers où le travail est organisé en plusieurs équipes, des dispositions d'ordre pratique sont prises en accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives, afin de permettre le vote de tous les électeurs.

b
Affichage et réclamations

Un emplacement est réservé dans l'établissement, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

La date du premier tour de scrutin, la liste des électeurs et des éligibles sont affichées 2 semaines à l'avance à l'emplacement prévu.

Les réclamations relatives aux listes électorales doivent être conformes aux dispositions légales en vigueur.

c
(Exclu de l'extension par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc.) - Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé des 2 électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus ancien.

Chaque bureau peut être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un salarié de l'entreprise dans les conditions définies par le protocole préélectoral.

Chaque organisation syndicale représentative présentant une liste fait connaître à la direction, 24 heures à l'avance, le nom de son représentant pour assister aux opérations électorales. La désignation de ce représentant doit être prévue par un accord préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations du scrutin ne doivent subir de ce fait aucune réduction de salaire.

d
Déroulement du vote

Dans chaque collège électoral, 2 votes distincts ont lieu, l'un pour les titulaires, l'autre pour les suppléants. Les bulletins, par leur couleur ou leurs indications, doivent permettre de distinguer l'élection, le collège et le siège.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur.

Le vote a lieu à l'urne et à bulletins secrets, en présence du bureau de vote. L'organisation d'isoloirs est assurée par l'employeur.

Les salariés qui, du fait notamment de leur lieu de travail, seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, votent par correspondance.

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

À la clôture du scrutin, les enveloppes de vote par correspondance sont remises au bureau de vote qui procède à l'émargement puis à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans l'urne.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement à la fin du scrutin ; les procès-verbaux établis par les bureaux de vote sont centralisés et les résultats communiqués aux parties intéressées.

Article 7

Représentants du personnel

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Les signataires de la présente convention s'attachent à reconnaître l'importance du rôle de la représentation du personnel, élue ou désignée, dans l'élaboration d'un dialogue social constructif et dynamique.

Les représentants de proximité, dont le nombre, le rôle et les moyens de fonctionnement sont librement déterminés par les partenaires sociaux, peuvent, en effet, permettre le traitement et la résolution de problèmes au plus près du terrain, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

À cet égard, les signataires de la présente convention incitent les entreprises à examiner, à l'occasion de la négociation sur le périmètre de mise en place du comité social et économique, l'opportunité de négocier un accord sur le droit syndical et d'instituer des représentants de proximité. Le cas échéant, l'accord d'entreprise prévoit les moyens associés à leur mission.

Article 8

Comité social et économique

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

L'institution et le fonctionnement des comités sociaux et économiques dans les entreprises régies par la présente convention sont réglés conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux articles L. 2315-61 et suivants du code du travail, le budget de fonctionnement du comité social et économique est égal à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1999 salariés, 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés. Le budget alloué aux activités sociales et culturelles est au moins égal à 0,50 % des salaires et appointements payés durant l'année précédente. Les salaires et appointements à prendre en considération sont ceux déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Article 9

Postes à pourvoir

Le personnel est informé par voie d'affichage de toute vacance ou de toute création de poste ceci dans le but de favoriser les promotions et reclassements internes.

Sous réserve d'avoir satisfait aux dispositions prévues à l'article 18 de la présente convention en matière de priorité de réengagement du personnel licencié, si aucune des candidatures internes ne remplit les conditions requises pour le poste vacant ou à créer, l'entreprise peut recourir à l'embauche en informant parallèlement la CPNE pour tout poste disponible à durée indéterminée.

Article 10

Embauche, examens ou essais

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Au point de vue professionnel, pour les emplois qui le justifient, le contrôle de l'aptitude se fait par des examens ou essais.

Une commission des examens et des essais professionnels est créée sur proposition des membres titulaires du comité social et économique.

Elle est composée de représentants de la direction et de membres du personnel ; ces derniers étant désignés par le comité social et économique.

Cette commission est chargée de définir les normes générales des programmes des examens et essais, leur liste et les conditions dans lesquelles ils sont passés.

Dans le cas où une telle commission n'existe pas, les normes générales des programmes des examens et essais sont communiquées pour information aux membres du comité social et économique qui en font la demande.

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans un délai n'excédant pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. Cette visite est effectuée par le médecin du travail ou le professionnel de santé habilité attaché à l'entreprise ou, à défaut, désigné par celle-ci.

Article 11

Période d'essai

Avant toute confirmation d'engagement le salarié accomplit une période d'essai dont les modalités et la durée sont fixées dans chacune des conventions annexes particulières aux diverses catégories de personnel.

Pendant la période d'essai les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité.

La durée et les conditions dans lesquelles s'effectue la période d'essai sont confirmées par écrit.

Article 12

Remplacement provisoire

Dans le cas où un salarié assure, pendant une période continue d'un mois au moins, le remplacement provisoire d'un poste de classification supérieure, il bénéficie pendant cette période d'une rémunération correspondant au coefficient hiérarchique de l'emploi occupé temporairement.

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Article 13

Engagement

Tout engagement sous contrat à durée indéterminée est obligatoirement notifié, avant la fin de la période d'essai, par un document écrit tel que lettre, échange de lettres, contrat, précisant :

- la date d'effet du contrat de travail;
- l'emploi (ou la fonction) et les lieux où il est exercé;
- la catégorie ou le groupe dans lequel l'intéressé est classé, le coefficient hiérarchique et les salaires ou appointements minimaux afférents à cette catégorie ou à ce groupe tels qu'ils sont définis dans les annexes par catégorie;
- les éléments de rémunération réelle.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'une des clauses du contrat de travail ainsi défini fait, préalablement à son application, l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Article 14

Modification du contrat de travail pour motif économique

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques tel que défini à l'article L. 1233-3 du code du travail, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. Le refus du salarié n'entraîne pas une rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par les conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

En cas d'acceptation d'une modification du contrat de travail entraînant un déclassement ou une diminution de la rémunération afférente à l'emploi, le salarié a droit à une indemnité calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle qui lui est proposée. Dans ce cas, les avantages d'ancienneté n'ayant été liquidés que sur la différence sont conservés en ce qui concerne la valeur de la rémunération nouvelle.

L'acceptation d'un déclassement à la suite d'une suppression ou d'une modification d'emploi donne pendant 3 ans au salarié déclassé droit à la réintégration en cas de rétablissement de l'emploi et une priorité en cas de création d'un poste de niveau équivalent.

Après 2 ans de non-exercice de la fonction, la nomination peut être précédée d'une période d'adaptation dont la durée ne saurait excéder :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les techniciens ;
- 3 mois pour les agents d'encadrement et cadres.

Cette période d'adaptation est éventuellement renouvelable une seule fois, notamment dans le cas où un stage de perfectionnement s'avérerait nécessaire.

Pendant la période d'adaptation, le salarié bénéficie d'une indemnité différentielle lui assurant au moins les appointements minimaux garantis de la catégorie ou du groupe considéré.

Au cas où la période d'adaptation n'est pas satisfaisante, l'intéressé reprend de plein droit son emploi précédent ou, à défaut, un emploi de qualification équivalente dans les conditions n'entraînant pas l'application des articles 15 et 16 traitant des mutations, sauf accord entre les parties.

Article 15

Mutation en territoire métropolitain

(Modifié par avenant n° 66 du 9 juillet 2002, étendu par arrêté du 17 novembre 2003, JO 6 décembre 2003)

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et à confier à un salarié une fonction nécessitant l'installation dans une région différente du territoire métropolitain, il est tenu de proposer au préalable à l'intéressé les conditions de cette mutation et de les lui confirmer par écrit.

Le salarié dispose, à partir de la date de réception de cette notification, d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit son acceptation ou son refus.

Le refus du salarié n'entraîne pas rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par les conventions annexes par catégories et aux indemnités prévues à l'article 20.

Le changement de résidence, sauf accord entre les parties, ne peut être imposé avant un délai d'un mois à dater de l'acceptation.

Pour permettre au salarié de se rendre compte des conditions de vie locale, eu égard, notamment, au logement et à la scolarité des enfants, il lui est attribué, avant l'acceptation de la mutation et sauf déplacement effectué antérieurement dans le cadre des dispositions de l'article 23, un congé réservant sur place deux fois la période 10 heures à 17 heures, du lundi au vendredi.

Après acceptation de la mutation, un autre congé réservant sur place deux fois la période de 10 heures à 17 heures, du lundi au vendredi, est attribué au salarié pour effectuer le règlement des formalités administratives.

Deux jours supplémentaires sont attribués au salarié pour procéder à son déménagement.

Les frais de déménagement, préalablement justifiés et acceptés, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal) sont pris en charge par l'employeur.

Les modalités de transport sont fixées par accord préalable entre les parties. En outre, une indemnité d'installation ou de réinstallation est allouée au salarié.

Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié dans un délai de cinq années passées au lieu de sa nouvelle résidence a droit au remboursement de ses frais de retour à sa résidence au moment de sa mutation. Ce remboursement s'entend des frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal) ainsi que des frais de déménagement, préalablement justifiés et acceptés, jusqu'au lieu de sa première résidence ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. Toutefois, le remboursement de ces frais de retour n'est exigible que si le déménagement intervient dans les trois mois suivant l'échéance du préavis.

En cas de décès du salarié muté, les frais de retour du corps sont pris en charge par l'employeur sur justification de ces frais. Les frais de déménagement des membres de la famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal), préalablement justifiés et acceptés, sont pris en charge par l'employeur.

Article 16

Embauche ou mutation hors du territoire métropolitain

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'une embauche ou d'une mutation, l'employeur est tenu de lui proposer au préalable et de lui confirmer par écrit les conditions de cette embauche ou de cette mutation qui font l'objet d'un dispositif contractuel entre l'employeur et le salarié. Ce dispositif, valant contrat de travail au sens de la législation française, doit contenir les stipulations minima ci-après :

- lieu de l'affectation;
- qualification et/ou fonction de l'intéressé;
- nature du contrat (à durée déterminée ou indéterminée);
- montant et modalités de la rémunération;
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement de l'intéressé et éventuellement de sa famille;
- conditions d'hébergement et de transport local éventuel;
- montant et modalités de versement de l'indemnité d'installation;
- durée et rémunération des congés annuels;
- garantie en matière d'allocations familiales, de retraite et de prévoyance, et de chômage;
- modalités de résiliation du contrat;
- durée du préavis et montant de l'indemnité compensatrice de préavis;
- conditions de rapatriement anticipé pour cas de force majeure concernant l'intéressé ou sa famille.

L'employeur s'efforce en outre de communiquer à l'intéressé toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement propres au lieu d'emploi.

Dans le cas de mutation, les stipulations du premier alinéa ci-dessus s'intégrant dans le rapport contractuel entre l'employeur et le salarié, ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. Le refus du salarié n'entraîne pas la rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par les conventions annexes par les catégories et aux indemnités prévues à l'article 20.

Un salarié ne peut être muté hors du territoire métropolitain qu'après avoir satisfait à un examen médical approprié.

En cas d'acceptation de la mutation, le changement de résidence, sauf accord entre les parties, ne peut être imposé avant un délai d'un mois à dater de la confirmation.

Tout salarié muté peut, s'il le désire, se faire accompagner par sa famille (conjoint et personnes à charge au sens de la fiscalité française). Dans cette hypothèse et à la demande du salarié, ces personnes subissent un examen médical approprié.

Les frais justifiés du déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées par accord préalable entre les parties.

En cas de mutation, l'employeur doit prévoir, si besoin est, des garanties concernant les risques maladie, vieillesse et décès complémentaires à celles assurées par les régimes locaux obligatoires dans les pays d'affectation de telle sorte que l'intéressé bénéficie de garanties équivalentes en pratique pour lui à celles que lui assuraient la législation et la réglementation française.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit sur attestation médicale au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de licenciement, non provoqué par une faute lourde du salarié, les frais de rapatriement (frais de déménagement préalablement justifiés et acceptés, et frais de transport) de l'intéressé et de sa famille sont pris en charge par l'employeur dans la mesure où ce rapatriement intervient dans les six mois suivant la date de licenciement.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps sont pris en charge par l'employeur sur justification de ces frais. Les frais de déménagement des membres de la famille (conjoint et personnes à charge au sens fiscal), préalablement justifiés et acceptés, sont pris en charge par l'employeur.

Pour le personnel muté, le contrat de travail initial métropolitain reprend son plein effet à l'expiration de la mutation, sauf en cas de licenciement ou de démission. Le salarié muté bénéficie lors de sa réintégration des avantages d'ancienneté qu'il aurait acquis en métropole pendant la durée de sa mutation.

Article 17 **Préavis (délai-congé)**

Le terme de préavis correspond au délai-congé tel que défini dans le Code du travail. La durée et les modalités de préavis sont fixées dans les conventions annexes par catégorie.

Article 18 **Licenciements collectifs**

Mod. par Avenant 20 avr. 2021, étendu par arr. 5 juill. 2021, JO 7 août, applicable aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra son dépôt auprès de la direction générale du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

SUD Aérien.

En cas de licenciement collectif résultant soit de difficultés économiques, soit de mutations technologiques, soit de la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, les critères d'ordre sont basés sur l'ancienneté dans l'entreprise à laquelle s'ajoutent des années supplémentaires liées aux situations suivantes :

— Les charges de famille : majoration d'une année par enfant et autre personne fiscalement à charge,

— La situation de parent isolé ayant un ou plusieurs enfants à charge fiscalement : majoration d'une année par enfant à charge fiscalement

-
- La reconnaissance de salarié en situation de handicap déclaré comme tel à l'entreprise et dont le taux d'incapacité est d'au moins 50 % : majoration de deux années,
 - La situation du salarié parent d'enfant en situation de handicap lourd (au moins 80 %) ou du salarié ayant un conjoint avec un handicap lourd (au moins 80 %) : majoration de deux années,
 - L'âge du salarié : s'il est âgé de 50 à 55 ans, majoration de deux années ; s'il est âgé de plus de 55 ans : majoration de quatre années, sous réserve d'avoir au moins dix ans d'ancienneté.

Les critères sont appliqués aux salariés à qualification professionnelle égale et exerçant leur activité sur le même site géographique (escale/aéroport, notamment) au sein de l'établissement concerné par les suppressions d'emploi.

Les salariés concernés par les mesures liées aux licenciements pour motif économique seront les salariés ayant le moins d'années après le calcul issu de ces différents critères. En cas d'égalité, le critère de départage retenu est l'âge.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes de reclassement ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, celle-ci s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié dans d'autres entreprises similaires et situées dans le même bassin d'emploi. À cet effet, l'entreprise pourra avoir recours à la cellule de reclassement prévue au b de l'article 40 de la convention collective concernant la commission paritaire nationale de l'emploi. Elle informe le CSE lorsqu'il existe. Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'administration et de la CPNE.

Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins d'un an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur.

Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant bénéficié d'un dispositif légal lié au licenciement économique et ayant au moins un an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à deux ans après le licenciement à condition de manifester le désir d'user de cette priorité au cours de la première année.

Article 19

Conseil de discipline

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

À l'issue de l'entretien préalable, toute proposition de licenciement pour faute constituant une infraction à la discipline, à l'exclusion du licenciement pour faute grave ou pour faute lourde justifiant une rupture immédiate du contrat de travail prononcée par l'employeur, est soumise pour avis à un conseil de discipline, lorsque l'intéressé en fait expressément la demande.

Cette demande, formulée par écrit, doit parvenir à l'employeur 8 jours calendaires après la première présentation de la proposition, envoyée en recommandé avec avis de réception, informant le salarié du motif de son licenciement et du délai dont il dispose pour saisir le conseil de discipline.

En l'absence de demande de saisine exprimée dans le délai prescrit, ce courrier vaut notification de licenciement.

Si la demande est valablement effectuée, le salarié reçoit copie de l'exposé complet des motifs de sa comparution, avant la tenue du conseil de discipline. Il a le droit de prendre connaissance de l'ensemble du dossier. Il peut également se faire assister d'une personne choisie par lui parmi le personnel de l'entreprise.

Le rôle du conseil de discipline est consultatif.

Le conseil de discipline est composé :

- d'un président, désigné par l'employeur, qui a voix consultative ;
- de 2 membres désignés par l'employeur ;

— de 2 représentants du personnel appartenant à la catégorie du salarié qui comparaît et désignés à chaque occasion par l'ensemble des membres du comité social et économique au lieu où siège le conseil.

Au cas où des représentants ne peuvent être désignés par le moyen de cette procédure, les membres du comité social et économique les plus anciens de la catégorie à laquelle appartient le salarié en cause sont désignés d'office. En cas de carence de l'un ou des représentants du personnel visés aux deux précédents alinéas, ou de l'intéressé, dûment convoqués, le conseil de discipline siège valablement.

À l'issue d'un scrutin secret, l'avis du conseil de discipline est signé et transmis, dans les formes et délais pouvant être précisés dans le règlement intérieur, par le président à l'employeur à qui il appartient de statuer. Le délai de 1 mois pour notifier le licenciement court à compter du jour où le conseil de discipline a rendu son avis écrit. L'avis est également porté à la connaissance du salarié.

Article 20

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant 4 juill. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 12 oct., applicable à compter du jour qui suivra son dépôt, soit le 23 juill. 2024 pour les entreprises adhérentes et applicable à compter d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

UNSA Transports.

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui, sauf en cas de faute grave ou lourde, est licencié alors qu'il compte au moins 8 mois d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par les articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail, à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités de calcul sont fixées comme suit :

— 8 mois-5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise pour les cadres, agents de maîtrise et techniciens, ouvriers et employés ;

— 5-10 ans : 2/5 mois par année de présence au-delà de 5 ans : toute catégorie confondue ;

— 10-15 ans : 4/5 de mois par année de présence au-delà de 10 ans pour les cadres, 3/5 de mois pour les agents de maîtrise et techniciens, ouvriers employés ;

— 15-20 ans : 1 mois de salaire par année de présence au-delà de 15 ans pour les cadres, 4/5 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, ouvriers employés ;

— au-delà de 20 : 1 mois par année de présence au-delà de 20 ans.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 18 mois de salaire.

Les cadres de plus de 50 ans justifiant d'une ancienneté de 10 ans bénéficient d'une majoration de 1 mois entre 50 ans et 55 ans et de 2 mois au-delà de 55 ans en franchise du plafond ci-dessus.

L'indemnité de licenciement est calculée par rapport au 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif ou lorsque son montant excède 6 mois, être versée en 2 fois dans un délai maximum de 2 mois, cet échelonnement ne portant que sur la portion de l'indemnité dépassant 1 mois de salaire.

Article 21

Indemnité de départ à la retraite

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

Les départs et mises à la retraite des salariés sont régis par les dispositions du code du travail et de la sécurité sociale ainsi que par les articles 12 des annexes I et II et l'article 16 de l'annexe III de la présente convention.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les conditions de la mise à la retraite des salariés, à l'initiative de l'employeur, sont précisées aux annexes de la présente convention.

Article 22

Durée du travail

La durée du travail dans les entreprises ou établissements visés par la présente convention est régie par la législation en vigueur ⁽⁴⁾.

(4) La durée du travail est actuellement régie par le décret n° 49-469 du 4 avril 1949 et l'arrêté du 23 août 1950

Article 23

Déplacement

Est considéré comme en déplacement tout salarié se trouvant éloigné de son lieu d'affectation, en exécution d'un ordre de déplacement dont la durée ne saurait excéder quatre mois par an, sauf accord de l'intéressé, ou lorsque la nature de la fonction suppose un déplacement soit permanent, soit de longue durée.

En raison du caractère particulier de l'exploitation aérienne, les salariés sont en principe tenus d'exécuter un ordre de déplacement donné par l'employeur, sauf en cas de force majeure justifiée (raison de santé ou événement familial).

a)

Transport

Les frais de transport sont à la charge de l'employeur, qui a le choix du moyen de transport utilisé, ce choix devant éventuellement tenir compte de l'avis du médecin du travail. Les déplacements de nuit en chemin de fer sont effectués, dans la mesure du possible, en couchette.

Les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire habituel de travail donnent lieu à rémunération comme si l'intéressé avait travaillé.

Le cas des heures passées en voyage en dehors de l'horaire habituel de travail est résolu par accord particulier au sein de chaque entreprise.

b)

Indemnités de déplacement

Les frais de séjour dont l'importance dépend des conditions de déplacement et du lieu dans lequel s'effectue celui-ci, sont fixés à un taux tel qu'ils puissent assurer à l'intéressé des repas et un logement convenables.

c)

Maladie, accident, décès, vieillesse

L'employeur intervient auprès de la Sécurité sociale pour que soit garanti au salarié en déplacement et à sa famille le maintien de la couverture des différents risques.

En cas de déplacement dans un territoire où ne s'applique pas une législation de Sécurité sociale, et lorsque ce déplacement doit excéder la durée pendant laquelle l'intéressé reste couvert par la législation française, l'employeur doit prévoir des garanties concernant les risques maladie, accident, décès et vieillesse, équivalentes à celles qu'assurait à l'intéressé la législation française.

En cas de maladie ou d'accident, les indemnités de déplacement continuent à être payées intégralement jusqu'au moment où l'intéressé étant reconnu médicalement transportable peut regagner son lieu de résidence habituelle; les frais de voyages sont à la charge de l'employeur.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit sur attestation médicale au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur.

En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement sont à la charge de l'employeur.

Les prestations de la Sécurité sociale et des régimes complémentaires auxquelles l'intéressé peut prétendre au titre des cas prévus au présent paragraphe viennent en déduction des versements faits par l'employeur à ce titre.

Article 24

Travail à temps partiel

Mod. par Avenant n° 66, 9 juill. 2002, étendu par arr. 17 nov. 2003 (JO, 6 déc.)

Mod. par Avenant n° 70, 1^{er} juill. 2003, étendu par arr. 17 nov. 2003 (JO, 6 déc.)

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 26 mars 2015, JO 18 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

a)

Définition et initiative du travail à temps partiel

Sont travailleurs à temps partiel, les salariés dont le contrat prévoit une durée de travail inférieure à la durée fixée par la loi ou si elle est inférieure, à celle fixée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le temps partiel peut avoir été mis en place à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, entraînant dans chaque cas des modalités spécifiques détaillées dans les paragraphes ci-après.

On entend par temps partiel à l'initiative du salarié tout avenant au contrat de travail instituant un temps partiel qui a été précédé d'une demande expresse du salarié établie conformément aux dispositions du paragraphe c) 1^o.

Tout autre contrat à temps partiel est réputé être à l'initiative de l'employeur, notamment les embauches directes à temps partiel.

b)

Contrat de travail

1^o Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Il doit être conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le contrat ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi; dans ce cas, la date de son échéance ou sa durée minimale doit être mentionnée.

2^o Si, en raison du nombre d'heures complémentaires effectuées, la durée réellement travaillée par le salarié - sur une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines - a dépassé la durée prévue au contrat de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, la durée fixée au contrat doit être modifiée (sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié). Doit alors être ajoutée à la durée fixée au contrat la différence entre la durée du travail effectuée et la durée stipulée au contrat.

c)

Modification du contrat

1^o À la demande du salarié

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée peut demander :

— un poste à temps partiel s'il est à temps plein;

— un poste à temps plein s'il est à temps partiel, pour une durée indéterminée ou pour une durée limitée, renouvelable selon des modalités déterminées par accord entre les parties.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent prendre ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Conformément à l'article 9 de la présente convention, les emplois disponibles à temps plein et à temps partiel sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

La demande du salarié doit être formulée par écrit (lettre recommandée avec avis de réception) auprès de l'employeur en respectant un préavis de six semaines par rapport à la date souhaitée d'entrée dans le nouvel horaire. Cette demande, lorsqu'elle vise l'obtention d'un temps partiel, doit préciser l'horaire souhaité ainsi que ses modalités de répartition.

L'employeur, au plus tard un mois après la première présentation de cette demande, doit apporter une réponse écrite (lettre recommandée avec avis de réception).

Cette réponse précise l'acceptation ou le refus de la demande :

-
- en cas d'acceptation, un avenant est établi conformément aux dispositions du Code du travail;
 - en cas de refus, l'employeur doit en expliciter le motif.
- S'il le souhaite, le salarié pourra renouveler sa demande.

2° Sur proposition de l'employeur

Lorsque l'employeur propose à un salarié à temps complet de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée :

- à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour l'accepter ou la refuser par écrit;
- en cas d'acceptation, une copie de l'avenant au contrat est transmise à l'administration du travail territorialement compétente, pour avis, dans le mois suivant la date d'effet de l'avenant ;
- une information est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel.

Lorsqu'un employeur envisage de proposer à un salarié travaillant à temps partiel un passage à plein temps, la procédure est définie au sein de chaque entreprise.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ou à temps plein ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

d) Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet. Les heures complémentaires sont payées en plus de la rémunération mensualisée, conformément aux dispositions légales.

e) Garanties individuelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient intégralement des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement - dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction - de congé de parenté, sous réserve des adaptations prévues par la présente convention, les accords d'entreprise ou d'établissement.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1° L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques est déterminé pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

2° La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « protection » (longue maladie, maternité) est également toujours attribuée pour la même durée calendaire que le personnel à temps complet.

3° Le calcul des avantages financiers s'effectue au prorata de l'horaire contractuel du salarié.

4° Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel; de ce fait, le chômage des jours fériés compris dans l'horaire habituel de travail n'entraîne aucune réduction de leur salaire et appointements.

5° Les salariés à temps partiel remplissant les conditions exigées des salariés à temps plein bénéficient des mêmes avantages en matière de repas : tickets restaurants, primes repas, indemnités de non-cantine, quand ils existent dans l'entreprise ou l'établissement.

6° Compte tenu des spécificités du transport aérien, la modification de la répartition de la durée du travail peut être notifiée au plus tard cinq jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

f) Gratification annuelle

Par exception aux dispositions de l'article 36 de la convention collective nationale, et aux dispositions du point e) 3° du présent article, les heures complémentaires sont prises en compte pour le calcul de la gratification annuelle.

Les heures complémentaires retenues sont celles réalisées dans la période de référence d'acquisition de la gratification annuelle.

Les modalités d'application de ces dispositions sont déterminées au sein de chaque entreprise.

g) Durée du travail

Dans de nombreux cas, les salariés à temps partiel travaillent des journées complètes; les dispositions d'organisation au sein d'une journée sont donc communes aux salariés travaillant à temps partiel et aux salariés à temps plein.

1° Les salariés à temps partiel bénéficient par conséquent de l'ensemble des dispositions en matière de durée du travail prévues à l'article 22 de la présente convention.

2° Par exception au principe ci-dessus, et afin d'ajouter aux garanties dévolues aux salariés à temps partiel, la durée minimale de travail continu est fixée à 2 heures 30. Cette durée minimale peut être augmentée et l'amplitude de travail fixée par accord d'entreprise.

3° Afin de limiter le recours aux contrats à durée déterminée, les entreprises s'efforcent prioritairement de proposer aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires. Ces heures complémentaires sont plafonnées au tiers de la durée du travail contractuelle pour les salariés étant entrés dans le temps partiel à l'initiative de l'employeur et au dixième de la durée du travail contractuelle pour ceux étant entrés dans le temps partiel à leur initiative.

4° (Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 29 avril 2002, JO 5 mai 2002) Les heures complémentaires effectuées pour suivre des formations dispensées par l'employeur sont considérées comme hors quota pour l'application de la limite des 10 p. 100 fixée au paragraphe 3° en ce qui concerne les salariés étant entrés dans le temps partiel à leur initiative.

5° Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de l'horaire contractuel des salariés à temps plein, si celui-ci est inférieur à la durée légale du travail.

6° (Avenant 27 mars 2012, étendu) Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les travaux rémunérés à la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

h) Congés payés

En terme d'acquisition, les droits sont les mêmes pour les salariés à temps partiel que pour ceux à plein temps; la consommation, en revanche, se fait selon la règle suivante liée au nombre de jours contractuellement travaillés par semaine :

1 jour pris = $1 \times 6 / \text{nombre de jours travaillés}$

En matière d'indemnisation, les années de changement d'horaire ne donnent lieu à aucun décompte particulier, le mécanisme légal (salaire virtuel, valeur du dixième) équilibrant de lui-même l'indemnisation.

i) Indemnités de départ

Ces indemnités sont calculées en fonction de l'ancienneté, la durée de celle-ci doit être décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à plein temps. L'équilibre se fait, par rapport aux salariés à plein temps, en fonction du salaire que les années de travail à temps partiel ont minoré par rapport à un salaire temps plein.

En cas de licenciement économique ou de mise à la retraite du salarié dans un délai d'un an suivant la date d'effet de la modification du contrat de travail du fait de l'employeur, l'indemnité de départ, si elle est due, est calculée - pour cette année - sur la base du salaire à temps plein.

j) Nombre d'heures pour recherche d'emploi

Le nombre d'heures pour recherche d'emploi telle que prévue par les annexes de la présente convention en cas de démission ou de licenciement est calculé proportionnellement à la durée du travail du salarié à temps partiel.

Article 25 Absences

(Modifié par avenant n° 66 du 9 juillet 2002, étendu par arrêté du 17 novembre 2003, JO 6 décembre 2003)

Toute absence imprévisible doit donner lieu de la part du salarié à une notification motivée adressée à l'employeur dans le plus court délai.

Sauf cas de force majeure, cette notification doit parvenir dans les trois jours qui suivent la constatation de l'absence.

En dehors des absences découlant des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles, est considéré comme étant en absence régulière, tout travailleur absent pour un des motifs suivants :

- autorisation de l'employeur ou de son représentant;
- maladie, accident ou blessure de l'intéressé;
- décès, maladie ou accident grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant. Ces dispositions sont également applicables au salarié lié à un partenaire par un pacte civil de solidarité.
- cas de force majeure.

La justification de ces absences peut être demandée par l'employeur.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

Des dispositions sont précisées dans les annexes par catégories en ce qui concerne l'absence justifiée par une maladie ou un accident.

L'absence irrégulière permet à l'employeur de constater une faute du fait du salarié. Si cette absence excède le délai de trois jours prévus ci-dessus, la rupture du contrat de travail peut être engagée à l'initiative de l'employeur, celui-ci devant alors la notifier au salarié par pli recommandé avec accusé de réception.

Article 26 Accident - Maladie

Les règles autres que l'indemnisation sont définies dans les annexes par catégorie.

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés continuent de recevoir leurs appointements effectifs normaux du dernier mois complet d'activité, à l'exclusion des primes inhérentes à leur fonction, sur les bases ci-après :

| Cadres | Agents d'encadrement et techniciens | Ouvriers et employés | Ancienneté |
|--|--|--|-----------------|
| 3 mois à plein traitement et 3 mois à 1/2 traitement | 2,5 mois à plein traitement et 2,5 mois à 1/2 traitement | 2 mois à plein traitement et 2 mois à 1/2 traitement | 1 an à 5 ans |
| 4 mois à plein traitement et 4 mois à 1/2 traitement | 3 mois à plein traitement et 3 mois à 1/2 traitement | 2,5 mois à plein traitement et 2,5 mois à 1/2 traitement | 5 ans à 10 ans |
| 5 mois à plein traitement et 5 mois à 1/2 traitement | 4 mois à plein traitement et 4 mois à 1/2 traitement | 3 mois à plein traitement et 3 mois à 1/2 traitement | 10 ans à 15 ans |
| 6 mois à plein traitement et 6 mois à 1/2 traitement | 5 mois à plein traitement et 5 mois à 1/2 traitement | 4 mois à plein traitement et 4 mois à 1/2 traitement | plus de 15ans |

Ces indemnités sont réduites de la valeur des indemnités journalières perçues par l'intéressé :

- Soit au titre de la Sécurité sociale pendant toute la durée de l'indemnisation.
- Soit au titre des régimes de prévoyance pendant la période d'indemnisation à plein traitement; la retenue des prestations perçues à ce titre pour la période d'indemnisation à 1/2 traitement est limitée à la part correspondant aux versements patronaux.

Si plusieurs congés de maladie séparés par une reprise effective du travail interviennent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Au cours de cette même année civile, la fréquence des absences admises sans retenue des trois premier jours est la suivante :

| Cadres | Agents d'encadrement et techniciens | Ouvriers et employés | Ancienneté |
|------------|-------------------------------------|----------------------|----------------|
| 1 absence | | | Moins de 2 ans |
| 2 absences | | | 2 ans à 5 ans |
| 3 absences | | 2 absences | Plus de 5 ans |

Dans le cas où un salarié ayant donné sa démission, tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie sera attribuée dans les conditions prévues ci-dessus, elle cessera en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

Article 27

Congés payés

Mod. par Avenant n° 72, 13 avr. 2005, étendu par arr. 12 oct. 2005, JO 22 oct. applicable à compter de sa signature

Tout membre du personnel bénéficie de deux jours et demi ouvrables de congé par mois de présence dans l'entreprise, portés à trente et un jours ouvrables par an après cinq ans d'ancienneté et à trente-deux jours ouvrables après dix ans. Pour l'appréciation de cette durée de présence, sont comprises, outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif, la maladie indemnisée conformément aux dispositions de l'article 26, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les absences exceptionnelles de courte durée autorisées par l'employeur.

Les jours d'absence pour maladie de courte durée constatée par certificat médical et les congés indemnisés pour enfants malades, les absences exceptionnelles de courte durée autorisée par l'employeur, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé ne peuvent s'imputer sur la durée du congé annuel.

En raison du caractère de continuité des services du transport aérien, l'employeur doit étendre la période des congés payés sur l'année entière. En conséquence, les droits de congé annuel sont majorés comme suit au titre des congés pris durant la période du 1^{er} novembre au 30 avril :

- un jour ouvrable pour trois à cinq jours de congé;
- deux jours ouvrables pour six à onze jours de congé;
- trois jours ouvrables pour douze jours de congé et plus.

(Avenant n° 72, 13 avr. 2005, étendu) Les entreprises qui prévoient des dispositions internes permettant d'acquérir plus de 3 jours de congés supplémentaires en fonction des dates et périodes des prises de congé, pourront par un accord collectif spécifique, concernant l'ensemble ou certaines catégories de personnels, substituer à titre de contrepartie au moins équivalente, toute autre disposition à l'attribution des jours d'ancienneté prévus à l'alinéa 1 du présent article prévoyant l'acquisition d'un jour ouvrable de congé supplémentaire par an après 5 ans d'ancienneté et 2 jours après 10 ans.

L'ordre des départs en congé est fixé compte tenu des nécessités du service, des situations familiales, de l'ancienneté.

L'interruption du congé résultant du rappel par l'employeur donne lieu au remboursement des frais de déplacement afférents au trajet aller et retour du lieu de séjour au lieu d'affectation dans l'entreprise. Les jours de déplacement ainsi provoqués sont considérés comme journées de travail n'entrant pas dans le décompte des congés annuels payés. Le rappel ne peut avoir pour effet de réduire la majoration éventuellement due au jour du départ initial au titre de la période durant laquelle le congé était pris.

En ce qui concerne l'année d'embauche, le salarié peut bénéficier à sa demande, après trois mois de présence dans l'entreprise, d'un congé sans solde, complémentaire aux droits acquis et ouverts, dans les conditions ci-dessus, de telle sorte que le total de ses congés pris au titre de l'année considérée puisse atteindre douze jours ouvrables.

Article 28

«Parentalité»

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

a

Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales.

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes.

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 4^e mois de grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par jour non cumulable en début ou en fin de service.

3° Congé de maternité.

Pendant le congé légal de maternité, les personnels féminins perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé de maternité. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport. Si, à la fin de la période de repos après l'accouchement, l'intéressée reste atteinte d'un état pathologique, dûment constaté, elle peut être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 26. La période de suspension du contrat de travail est augmentée conformément aux dispositions du code du travail, notamment les dispositions prévues aux articles L. 1225-8, L. 1225-16 à L. 1225-28.

4° Allaitement.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

b

Pour les personnels féminins ou masculins

1° Congé paternité.

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

2° Congé d'adoption.

Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-46-1 et R. 1225-9 du code du travail, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé d'adoption. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

3° Congé parental d'éducation.

Le congé parental est accordé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

4° Congé pour enfant malade.

Le père ou la mère bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non reportable de 4 jours par année civile, portée à 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par demi-journées. Il bénéficie en outre d'un congé non indemnisé de 5 jours pour un enfant de 1 an.

| | Cas prévu par la loi (art. L. 1225-61 C. trav.) | CCN (art. 28) |
|--|---|--|
| 1 enfant de moins de 16 ans | 3 jours non indemnisés | 4 jours indemnisés |
| 3 enfants ou plus | 5 jours non indemnisés | 6 jours indemnisés, dès le 2 ^e enfant |
| Cas particulier de l'enfant de moins de 1 an | 5 jours non indemnisés | 4 jours indemnisés + 5 jours non indemnisés |

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement, de durée limitée à 6 mois, pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur garde la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement doivent être payées par l'employeur.

L'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement sont dues lorsque, au cours du congé sans solde, l'employeur s'est trouvé dans l'obligation de remplacer définitivement la personne bénéficiaire de ce congé.

Le père ou la mère d'un enfant handicapé percevant l'allocation spéciale versée par la caisse d'allocations familiales bénéficie d'un congé supplémentaire indemnisé dans la limite de 2 jours par année civile, éventuellement fractionnables par demi-journées, sur demande motivée accompagnée d'une pièce justificative.

5° Congé de présence parentale

Le salarié ayant un enfant à sa charge effective et permanente, âgé de moins de 25 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité attestée par un certificat médical, peut bénéficier d'un congé de présence parentale d'une durée maximale de 310 jours ouvrés.

Le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en activité à temps partiel ou le fractionner. Les modalités de prise du congé de présence parentale sont fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 29 **Jours de fêtes légales**

Tout salarié bénéficie annuellement de neuf jours de fêtes légales autres que le 1^{er} mai, s'il a régulièrement travaillé ou s'il s'est trouvé en absence régulière le jour de travail suivant le jour férié considéré.

Le chômage de ces jours de fêtes légales ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires. Il peut donner lieu à récupération dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le personnel qui, en raison des nécessités du service, travaille un de ces jours de fêtes légales, est rémunéré dans les conditions prévues par la loi pour le 1^{er} mai, ou est crédité d'un jour de congé supplémentaire, le choix s'effectuant par accord des parties. Ces dispositions ne sont pas applicables si l'intéressé bénéficie de compensations forfaitaires.

Article 30 **Congés exceptionnels pour événements de famille**

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNAM.

Syndicat(s) de salariés :
FAT UNSA ;
FGTE CFDT ;
FNST CGT ;
FEETS FO ;
FNEMA CFE-CGC.

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou un cancer : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- mariage ou conclusion d'un PACS de l'intéressé : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : 7 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ;
- décès des grands-parents, belle-fille, gendre : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours.

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié dispose, sur justification, d'un congé de deuil de huit jours, dans les conditions légales et réglementaires conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail.

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par l'événement et au plus tard dans les 7 jours calendaires suivants. Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif. Les indemnités prévues sont calculées suivant la même formule que celle applicable aux congés annuels payés.

Article 31 **Congé pour obligations liées à la défense et la citoyenneté**

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Tout salarié engagé dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 8 jours par année civile au titre de ces activités ; dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'employeur peut décider de limiter cette autorisation à 5 jours, pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Les conditions de mise en œuvre de la réserve opérationnelle sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Les salariés apprentis bénéficient d'un jour de congé rémunéré pour la participation à la Journée défense et citoyenneté (JDC).

Article 32

Hygiène, sécurité et conditions de travail, médecine du travail

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 26 mars 2015, JO 18 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Les employeurs doivent appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail en application notamment de la quatrième partie du code du travail.

Les salariés doivent utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Les services médicaux du travail sont organisés conformément aux dispositions du code du travail.

Article 33

Formation en matière de santé-sécurité, conditions de travail dans les entreprises

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

a

Bénéficiaires

Dans toute entreprise, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité, et conditions de travail, en cas de premier mandat ou de renouvellement, dans les conditions définies à l'article L. 2315-18 du code du travail.

b

Nature de la formation

Conformément à l'article R. 2315-9 du code du travail, la formation dont bénéficient les membres du CSE et de la CSSCT a pour objet de :

— développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions

de travail ;

— de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

c

Conditions d'exercice du stage de formation

1° Pour les membres du CSE, le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours en cas de premier mandat, et de trois jours en cas de renouvellement de mandat. Pour les membres de la CSSCT, la formation en santé, sécurité, conditions de travail est d'une durée de 5 jours, en cas de premier ou de renouvellement de mandat. Il est pris en une seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

2° Le membre du CSE ou de la CSSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite entreprendre son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer. La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande.

La formation des membres du CSE et de la CSSCT est imputable aux jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

d

Organismes chargés d'assurer la formation

Les institutions habilitées à dispenser la formation des membres du CSE et de la CSSCT sont les suivantes :

- les centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ;
- les instituts spécialisés ;
- les organismes figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toutes ces institutions précitées délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

e

Frais pris en charge par l'employeur au titre de la formation et maintien de la rémunération des intéressés (CSE et CSSCT)

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

L'employeur prend en charge sur présentation des justificatifs :

- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant journalier de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.

Article 34

Reclassement du personnel victime d'accident du travail ou atteint de maladie professionnelle

Le salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est reclassé conformément aux dispositions légales.

Les dispositions qui suivent s'appliquent également au salarié bénéficiaire d'une rente.

S'il est déclaré apte par le médecin du travail, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à celle qu'il percevait précédemment.

S'il est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, le salarié a priorité dans la mesure des emplois disponibles pour être affecté dans un emploi sédentaire ou de moindre fatigue, approprié à ses capacités. Il ne peut résulter de ce reclassement aucune réduction de salaire correspondant au nouvel emploi occupé.

Par ailleurs, le salarié perçoit dès sa reprise d'activité, le salaire afférent à son dernier emploi pendant les périodes suivantes :

- un mois jusqu'à un an d'ancienneté

- deux mois jusqu'à deux ans d'ancienneté
- trois mois au-delà de deux ans d'ancienneté.

Article 35 **Calcul de l'ancienneté**⁽¹⁾

(1) Le présent article n'a pas pour effet de modifier les dispositions des accords ou usages plus favorables en vigueur à la date de signature du présent avenant dans les entreprises et portant sur le même objet.

Mod. par Avenant n° 72, 13 avr. 2005, étendu par arr. 12 oct. 2005, JO 22 oct. applicable à compter de sa signature

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 26 mars 2015, JO 18 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date de départ du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension du contrat de travail prises en compte pour le calcul de l'ancienneté par les dispositions législatives et réglementaires.

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Néanmoins, les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles L. 1225-54 et L. 1225-65 du code du travail (le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale), les congés spéciaux prévues par la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol aux articles 28 b) 3) et 30, ainsi que les périodes d'absence pour maladie pour la durée d'indemnisation prévue à l'article 26 de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol seront prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

Le présent article n'a pas pour effet de modifier les dispositions des accords ou usages plus favorables en vigueur à la date de signature du présent avenant dans les entreprises et portant sur le même objet.

Article 36 **Gratification annuelle**

Il est institué une gratification annuelle (prime de fin d'année) dont les modalités sont déterminées au sein de chaque entreprise.

Elle est, au minimum, égale à 100 p. 100 du salaire forfaitaire mensuel de l'intéressé.

Pour le calcul de cette prime, sont prises en compte les périodes d'absence indemnisées que la présente convention collective met à la charge de l'employeur.

Article 37 **Indemnités de servitude**

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Tout salarié, peut prétendre à l'indemnité transports si :

- sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors d'un périmètre de transports urbains ou en l'absence de desserte de l'aéroport par les transports en commun ;
- l'utilisation d'un mode de transports personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail

particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Cette indemnisation intervient dans les conditions et modalités fixées au sein de chaque entreprise entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, ou à défaut des membres du CSE. En l'absence d'un tel accord, l'employeur peut prévoir cette prise en charge par décision unilatérale, après consultation du CSE s'il existe. L'indemnisation se fait sur justifications.

Cette indemnité ne saurait se cumuler avec les dispositifs ayant le même objet ou la même cause déjà existants dans les entreprises.

Tout salarié appelé à travailler temporairement dans un lieu qui n'est pas son lieu d'affectation habituel est indemnisé, dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise, des frais normaux supplémentaires de transport et de repas qu'il est ainsi amené à engager temporairement.

Article 38

Travail des femmes et des jeunes salariés

Les dispositions légales sont appliquées aux femmes et aux jeunes salariés employés dans la profession.

Les premières reçoivent le salaire afférent à leur emploi, les seconds le salaire correspondant à leur âge et à leur emploi.

Article 39

Apprentissage, formation professionnelle

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Indépendamment de l'application des dispositions légales ou réglementaires sur l'apprentissage et la formation professionnelle, la direction de l'entreprise accorde aux membres du personnel qui suivent des cours professionnels, ou poursuivent leur instruction, des facilités compatibles avec l'organisation et les nécessités du service.

Les entreprises sont en droit d'exiger de leurs personnels qu'ils suivent des stages d'adaptation aux techniques nouvelles.

Le salarié qui, pour des motifs valables, ne pourrait suivre de tels stages et dont le maintien dans l'établissement dans une situation équivalente serait impossible bénéficierait du préavis et des indemnités prévu, en cas de licenciement, par la présente convention.

Lorsque des stages d'adaptation ou de perfectionnement sont exigés du personnel, le temps passé par celui-ci est rémunéré et les frais qu'ils occasionnent leur sont remboursés.

La formation professionnelle est assurée conformément à l'accord des partenaires sociaux qui figure en annexe V à la présente convention.

Article 40

Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

(Modifié par avenant n° 66 du 9 juillet 2002, étendu par arrêté du 17 novembre 2003, JO 6 décembre 2003)

a)

Composition et fonctionnement de la CPNE

En application de l'accord sur l'emploi du 10 février 1969, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi du transport aérien.

Cette commission est composée d'un représentant titulaire de chaque organisation syndicale représentative de salarié et d'un nombre de représentants titulaires patronaux égal au total des représentants titulaires des organisations syndicales de salariés.

Des suppléants peuvent être désignés en nombre égal au nombre des représentants titulaires.

Les suppléants reçoivent les mêmes documents que les membres titulaires.

La CPNE se réunit au moins une fois par semestre.

Une ou plusieurs réunions extraordinaires peuvent avoir lieu avec l'accord des parties.

Les représentants des employeurs assurent la charge du secrétariat de la commission.

b)

Mission de la CPNE en matière d'emploi

Dans les secteurs couverts par la convention collective nationale du personnel au sol du transport aérien, en plus des missions prévues par les accords interprofessionnels modifiés du 10 février 1969 précité et du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnels, cette commission a notamment pour tâche :

— de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial;

-
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible;
 - d'établir, au moins annuellement, un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution;
 - de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles;
 - d'examiner, en cas de licenciements collectifs d'ordre économique, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement (de préférence au sein de la même branche d'activité) et de réadaptation, dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise;
 - de procéder au suivi du fonctionnement de la cellule de reclassement dont la mise en place serait décidée par accord des partenaires sociaux de la branche;
 - de dresser et de tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions présentant un intérêt reconnu pour la profession, en précisant les catégories de travailleurs concernés;
 - de prendre toutes initiatives utiles pour établir, à son niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. Elle recherche leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offre sa collaboration, notamment quand ils ont à résoudre des problèmes consécutifs à des licenciements collectifs survenus dans la même branche d'activité.
- La commission ne peut ni interférer ni faire obstacle, dans l'accomplissement des tâches qui lui incombent, à l'exercice des attributions et responsabilités que la loi et la réglementation confèrent, dans le domaine de l'emploi, aux entreprises et aux comités d'entreprise.

c)

Mission de la CPNE en matière de formation professionnelle

Les parties signataires sont convenues de confier à la CPNE du transport aérien un rôle important dans la définition des politiques et des moyens de formation complémentaires, afin de permettre à chaque salarié de se perfectionner en fonction de ses propres aspirations et des perspectives de l'emploi dans la profession où il travaille.

La CPNE a vocation pour agréer les cours, stages ou sessions et non les organismes qui les gèrent. Elle doit agréer les cours, stages ou sessions de formation présentant un intérêt reconnu par la profession parce qu'ils correspondent le mieux aux évolutions de l'emploi à moyen et long terme. Ainsi, les salariés qui demandent une autorisation d'absence pour suivre ces formations ont les meilleures chances de progresser dans la hiérarchie professionnelle en se dirigeant vers des fonctions ou des métiers devant se développer.

L'agrément de la CPNE porte sur des cours, stages ou sessions externes aux entreprises concernées ainsi que sur des cours, stages ou sessions organisés par ces mêmes entreprises. Toutefois, dans l'entreprise organisatrice, seules les demandes individuelles émanant de salariés autres que ceux de la catégorie pour laquelle ils sont organisés sont retenues au titre du congé-formation.

La CPNE doit garder présent à l'esprit que certaines étapes de la formation professionnelle s'appuient sur des connaissances générales ou techniques indispensables.

La CPNE adresse aux entreprises la liste des formations qu'elle a agréées.

Suivant le cas, les horaires de travail des salariés sont aménagés en fonction des horaires des stages. Toutefois, il peut être dérogé à titre exceptionnel, en cas d'incident d'exploitation, à la programmation ainsi aménagée.

Enfin, la commission a pouvoir de retirer l'agrément aux formations ne correspondant plus à la demande ou ne présentant plus les garanties de qualité indispensables.

Les salariés peuvent prendre connaissances des modalités d'application des principes ci-dessus auprès du service formation de leur entreprise ou de la CPNE.

Article 41

Conventions annexes par catégorie

Des conventions annexes par catégorie fixant les conditions particulières du travail sont établies pour chacune des catégories de personnel désignées ci-après :

- Annexe 1 « Cadres »;
- Annexe 2 « Agents d'encadrement et techniciens »;
- Annexe 3 « Ouvriers et employés ».

Article 42 **Avantages acquis**

La présente convention et ses annexes ne peut en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature de ladite convention et de ses annexes.

Les dispositions de la présente convention et de ses annexes, ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention et ses annexes ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés est seul appliqué.

Article 43 **Date d'application et d'actualisation**

La présente convention collective a pris effet le 1^{er} juin 1959.

Elle a fait l'objet d'une actualisation et d'une remise en forme publiée en annexe à l'avenant n° 62, du 10 janvier 2001.

Article 44 **Dépôt de la convention**

La convention collective initiale, signée le 22 mai 1959, a fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine et d'une extension par arrêté du 10 janvier 1964 publié au Journal officiel du 21 janvier 1964 conformément au Code du travail.

Les avenants à la présente convention font l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le Code du travail.

ANNEXES

Annexes catégorielles

Annexe I

Convention annexe « cadres »

[Modifiée par avenant n° 63, du 12 juillet 2001, étendu par arrêté du 29 avril 2002, JO 5 mai 2002]

Article 1

Objet

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

La présente convention annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail des cadres occupés dans les entreprises.

Sont considérés comme cadres, pour l'application de la présente convention annexe, les collaborateurs qui répondent aux deux conditions suivantes :

1. Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle éprouvée qui leur confère des capacités équivalentes ;
2. Occuper dans l'entreprise un emploi où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises. Ces emplois comportent généralement des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

Sont notamment hors du domaine de la convention :

- a) Les collaborateurs diplômés qui auraient conclu ou concluraient un contrat de louage de service verbal ou écrit en vue de remplir des fonctions du ressort des conventions annexes ouvriers, employés ou techniciens et agents d'encadrement ;
- b) Les bénéficiaires du régime de la retraite régi par l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et les accords interprofessionnels en vigueur qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus ;
- c) Les cadres occupant des fonctions supérieures à celles définies dans la présente convention annexe.

Article 2

Classifications - Coefficients hiérarchiques et Rémunérations

Mod. par Avenant n° 63, 12 juill. 2001, étendu par arr. 29 avr. 2002, JO 5 mai

Mod. par Avenant n° 72, 13 avr. 2005, étendu par arr. 12 oct. 2005, JO 22 oct. applicable à compter de sa signature

a)

Classifications

Les cadres visés par la présente convention annexe sont classés compte tenu de l'importance de l'entreprise et de l'importance réelle des fonctions exercées dans l'un des trois groupes définis ci-dessous.

Les positions types ainsi définies constituent des repères indépendants les uns des autres pouvant se retrouver en totalité ou en partie seulement dans une entreprise.

Elles ne correspondent pas à des titres qui sont infiniment variables suivant les entreprises.

Groupe I.

I A (coefficient 300) - I B (coefficient 360).

Collaborateurs ayant acquis par des études ou par une longue expérience personnelle une formation professionnelle, appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Cette position comprend deux degrés, A et B, qui permettent de tenir compte de l'importance des fonctions du degré de responsabilité de la valeur personnelle de l'intéressé.

Groupe II

II A (coefficient 420).

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadre des positions plus élevées ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité ou qui ont des possibilités équivalentes.

Ces cadres n'assument pas toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

II B (coefficient 510).

Cadres répondant à la même définition que les cadres situés en II A, dont l'importance des fonctions, le degré de responsabilité et la valeur personnelle peuvent les amener à prendre une responsabilité complète et permanente.

Groupe III.

III A (coefficient 600).

Cadres occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures à celles des cadres de la position ci-dessus, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs d'entre eux, soit que leur situation exige une valeur professionnelle élevée.

Ces cadres assument dans leurs fonctions des responsabilités complètes et permanentes.

III B (coefficient 750).

Il ne peut être donné de définition correspondant aux postes occupés par les cadres classés dans ce groupe. L'exigence de ces postes ne se justifie que par la valeur, la nature des fonctions, l'importance de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services.

Ces postes comportent de très larges initiatives et responsabilités.

b)

Salaires minima mensuels (Avenant n° 72, 13 avr. 2005, étendu)

Les salaires minima mensuels correspondant aux différents groupes fixés au paragraphe a comprennent tous les éléments formant le salaire, à l'exception :

- des primes de rendement ;
- des majorations relatives à la durée du travail ;
- des indemnités conventionnelles ou non ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des gratifications à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Article 3

Période d'essai

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

La durée de période d'essai est de 4 mois pour les cadres.

Ces périodes peuvent éventuellement être prolongées d'une durée égale pour des fonctions présentant des difficultés particulières, après entretien entre l'employeur et le salarié, confirmé par écrit au cours de la période d'essai.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans indemnité ni préavis.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un préavis est observé, sauf faute grave ou force majeure, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit :

- 2 semaines, en cas d'une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois ;
- 1 mois, après 3 mois de présence du salarié.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours.

Article 4 Promotion

La promotion d'un cadre d'une position à une autre ne peut entraîner une diminution de la garantie qui lui était précédemment accordée dans le cadre de la présente convention annexe.

Article 5 Durée du travail

Les dispositions légales relatives à la durée du travail et à ses limitations s'appliquent aux cadres. En raison du caractère particulier de l'exploitation aérienne, il est fréquent que les heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide; elles correspondent aux nécessités et aux aléas de cette exploitation et il doit en être tenu compte dans la rémunération des intéressés.

C'est pourquoi les appointements des cadres ont généralement un caractère forfaitaire. Ils sont établis :

- soit par un forfait global contractuel tenant compte des variations d'horaires dues à des heures supplémentaires, à des heures de travail de nuit, de dimanche ou de jour férié, effectuées périodiquement;
- soit, comme pour les autres catégories de personnel à régime d'appointements mensuels, en fonction de l'horaire réellement effectué.

En cas de travaux exceptionnels non compensés ayant conduit le cadre à travailler en dehors des horaires prévus ou contractuels l'intéressé doit en recevoir une contrepartie.

Article 6 Accident, maladie - Accident du travail, maladie professionnelle

a) Accident - Maladie

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées par l'intéressé dès que possible par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, le contrat peut être rompu si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du cadre dont l'indisponibilité persiste au-delà d'une période qui est fixée dans le cadre de chaque entreprise. Dans ce cas, la notification du remplacement et de la rupture en résultant est faite à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception. Elle ne peut avoir pour effet de priver l'intéressé des indemnités prévues à l'article 26 de la convention collective nationale, dont il aurait pu bénéficier au titre de cette maladie jusqu'à épuisement de ses droits.

L'employeur doit verser au cadre dont le contrat se trouve rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le préavis. L'intéressé perçoit, en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité prévue à l'article 20 de la convention collective principale à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté de licenciement.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie, pendant un délai d'un an, d'un droit de priorité au réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

b) Accident du travail - Maladie professionnelle

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue légalement, subie ou contractée dans l'entreprise ne peut être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

c)

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux autres causes de rupture du contrat de travail.

Article 7 Déplacements

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNAM.*

Syndicat(s) de salariés :

*FAT UNSA ;
FGTE CFDT ;
FNST CGT ;
FEETS FO ;
FNEMA CFE-CGC.*

a

Transport

Les déplacements en avion sont effectués en principe en classe «touriste» et en 1^{re} classe dans la limite des places disponibles.

Les déplacements en chemin de fer sont effectués de jour en 1^{re} classe et de nuit, si possible, en couchette.

En cas d'accident, les cadres bénéficient des dispositions de la législation du travail et, dans le cas où une assurance est attachée automatiquement au billet de passage, des dispositions de celle-ci.

b

Indemnités de déplacement

Les cadres en déplacement continuent à bénéficier de l'intégralité de leur traitement.

Des indemnités de déplacement sont allouées au cadre en déplacement à l'effet de rembourser forfaitairement les frais supplémentaires qui leurs sont imposés.

Leur taux varie suivant le lieu et l'importance des fonctions exercées par le cadre.

Les conditions d'attribution et le taux des frais de déplacement sont fixés par l'entreprise qui les communique aux membres du CSE.

Article 8

Habillement

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

*FAT UNSA ;
FGTE CFDT ;
FNST CGT ;
FEETS FO ;
FNEMA CFE-CGC.*

L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Dans le cas où l'employeur impose un vêtement déterminé pour le personnel en contact avec le public, il lui fournit ce vêtement.

Article 9

Indemnité de panier

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

*FAT UNSA ;
FGTE CFDT ;
FNST CGT ;
FEETS FO ;
FNEMA CFE-CGC.*

Il est alloué aux cadres une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise et dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En outre, il est alloué une indemnité de panier aux cadres effectuant au moins 3 h 45 de travail, pendant la période

comprise entre 18 heures et 6 heures dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En tout état de cause, il ne peut être versé au salarié qu'une seule indemnité de panier par journée de travail.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, indemnité d'absence cantine ...) dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué .

Article 10

Mutation

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

1

Mutation en territoire métropolitain

Dans les conditions du 10^e alinéa de l'article 15 de la convention collective nationale, il est alloué en outre, au cadre de plus de 55 ans, muté à titre individuel alors qu'il n'a pas fait l'objet d'une telle mesure pendant les 10 années qui précèdent, 510 fois la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) horaire, en cas de retour à sa résidence au moment de sa mutation.

Le bénéfice de cette mesure est étendu, dans les mêmes conditions, au cadre remplissant les mêmes critères, qui prend sa retraite ou bénéficie du régime de l'allocation de remplacement pour l'emploi.

2

Mutation hors du territoire métropolitain

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste hors du territoire métropolitain à la suite d'une mutation, l'employeur lui applique, en complément de celles prévues à l'article 16 des clauses générales, les dispositions du présent article :

1. Indemnités d'installation

Il est alloué au cadre muté hors du territoire métropolitain suivant les modalités déterminées au sein de chaque entreprise une indemnité d'installation.

Une indemnité d'installation est de même versée :

— soit, lorsque à la suite d'une réaffectation en métropole d'une durée minimum de 3 ans, le cadre fait l'objet d'une nouvelle mutation hors du territoire métropolitain ;

— soit en cas de nouvelle mutation hors du territoire métropolitain dans un lieu dont les sujétions climatiques sont de nature à entraîner manifestement pour l'intéressé un renouvellement partiel des dépenses d'installations.

2. Réaffectation

Pour la réaffectation en métropole, il est tenu compte de la qualification professionnelle et de l'expérience acquises par l'intéressé.

3. Formation

L'entreprise prend prioritairement en considération les besoins de formation professionnelle continue s'avérant utile en raison du séjour prolongé hors de la métropole et de l'évolution des techniques dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles.

Article 12

Clause de non-concurrence

(Avenant 25 avr. 2023, étendu)

L'employeur a la faculté de prévoir qu'un cadre qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente. Dans ce cas l'interdiction ne peut excéder une durée de six mois et doit faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à la moitié de la moyenne mensuelle du traitement du cadre au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le cadre de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas de non-observation du préavis, dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Cette clause n'est pas applicable en cas de licenciement collectif provoqué par une réduction permanente d'activité de l'entreprise résultant de facteurs extérieurs à celle-ci et si ce licenciement affecte au minimum 20 p. 100 de l'effectif total de l'entreprise.

Article 13 **Départ en retraite**

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

L'âge normal de la cessation de service est fixé conformément à la législation en vigueur, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

Le cadre prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales reçoit une indemnité de fin de carrière de cadre, à raison de 1/5 de mois de salaires par année d'ancienneté, sans que cette indemnité puisse dépasser 6 mois de salaire.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Dans le cas où un cadre prend sa retraite à son initiative ou par suite de maladie, à un âge compris entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L. 1237-5 du code du travail, il reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa ci-dessus.

Une indemnité calculée sur la même base est versée aux cadres de plus de 50 ans devant cesser leur activité pour invalidité de catégorie II ou III et ayant au moins 10 ans d'ancienneté.

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite ou dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée aux articles 12 des annexes I et II et 16 de l'annexe III.

Pour bénéficier de cette indemnité conventionnelle de départ à la retraite, le salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à pension de retraite devra justifier par écrit de son droit, à son employeur, avec les pièces attestant sa demande de liquidation de sa pension de retraite.

Article 14 **Conciliation**

(Avenant 25 avr. 2023, étendu)

Tous les différends collectifs concernant les cadres, qui n'auraient pu être réglés au niveau de l'entreprise, sont soumis, par la partie la plus diligente, à une sous-commission de conciliation « cadres » fonctionnant selon les modalités prévues à l'article 2 de la convention collective nationale.

Cette sous-commission ne doit comprendre que des salariés appartenant à la catégorie « Cadres » mandatés par les organisations syndicales représentatives.

Article 15
Date d'application et d'actualisation

(Avenant 25 avr. 2023, étendu)

La présente annexe a pris effet le 26 juin 1962.

Elle a fait l'objet d'une actualisation et d'une remise en forme publiée en annexe à l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001.

Article 16
Dépôt de la convention

(Avenant 25 avr. 2023, étendu)

La présente convention annexe, signée le 26 juin 1962, a fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine et d'une extension par arrêté du 10 janvier 1964 publié au Journal officiel du 21 janvier 1964, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les avenants à la présente convention annexe font l'objet d'un dépôt et d'une extension dans les conditions prévues par le Code du travail.

Annexe II
Convention annexe « Agents d'encadrement et techniciens »

[Modifiée par avenant n° 63 du 12 juillet 2001, étendu par arrêté du 29 avril 2002, JO 5 mai 2002]

Article 1
Objet

La présente convention annexe a pour objet de fixer, conformément à l'article 41 de la convention collective nationale, les conditions particulières de travail des agents d'encadrement et des techniciens occupés dans les entreprises visées par cette convention.

Article 2
Classifications - Coefficients hiérarchiques et Rémunérations

Mod. par Avenant n° 63, 12 juill. 2001, étendu par arr. 29 avr. 2002, JO 5 mai

Mod. par Avenant n° 72, 13 avr. 2005, étendu par arr. 12 oct. 2005, JO 22 oct. applicable à compter de sa signature

a) Les agents d'encadrement et des techniciens visés par la présente convention annexe sont classés par référence à l'annexe IV « Classifications ».

b) *(Avenant n° 72, 13 avr. 2005, étendu)*

Les salaires minima mensuels comprennent tous les éléments formant le salaire à l'exception :

- des primes de rendement ;
- des majorations relatives au travail du dimanche, de nuit, des jours fériés ;
- des indemnités, conventionnelles ou non, ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des gratifications à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Article 3
Période d'essai

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

La durée de la période d'essai est de 3 mois.

Toutefois, pour les fonctions présentant des difficultés particulières, cette période peut être, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, prolongée d'une durée égale.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un préavis est observé, sauf faute grave, et ce jusqu'au dernier jour

inclus de la prolongation, comme suit : 2 semaines, en cas d'une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois.
En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant :
— 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours;
— 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours.

Article 4 Promotion

Les agents d'encadrement et techniciens peuvent demander à passer, lorsqu'il existe, l'examen d'accès à une qualification supérieure ou, s'il n'en existe pas, à effectuer la période d'essai correspondant au nouvel emploi dont les modalités sont établies à cet effet.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

À compétence et aptitudes égales, il est fait appel en priorité au personnel ayant déjà effectué un remplacement provisoire dans le poste.

Article 5 Durée du travail et heures supplémentaires

Les dispositions légales relatives à la durée du travail et aux majorations d'heures supplémentaires s'appliquent aux agents d'encadrement et techniciens.

Les appointements des agents d'encadrement et techniciens sont établis soit comme pour les autres catégories de personnel au régime d'appointements mensuels en fonction de l'horaire qu'ils effectuent, soit par forfait incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires ou à des horaires spéciaux.

Article 6 Travail du dimanche et de nuit

Les heures de travail effectuées le dimanche et prévues par l'horaire de travail bénéficient d'une majoration de 25 p. 100.

Les heures de travail effectuées entre vingt-deux heures et six heures sont majorées de 50 p. 100.

Ces majorations s'ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires et sont calculées sur le même salarié de base que celles-ci.

Article 7 Indemnité de panier

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNAM.
Syndicat(s) de salariés :
FAT UNSA ;
FGTE CFDT ;
FNST CGT ;
FEETS FO ;
FNEMA CFE-CGC.*

Il est alloué aux agents d'encadrement et techniciens une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise et dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En outre, il est alloué une indemnité de panier aux agents d'encadrement et techniciens effectuant au moins 3 h 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En tout état de cause, il ne peut être versé au salarié qu'une seule indemnité de panier par journée de travail.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, indemnité d'absence cantine ...) dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué.

Article 8 Temps de repas

Les agents d'encadrement et techniciens qui ne pourraient aux heures normales des repas bénéficier d'un temps

d'arrêt supérieur à trente minutes sont considérés comme ayant travaillé sans interruption.

Article 9 **Prime d'ancienneté**

Il est attribué aux agents d'encadrement et techniciens une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'article de la convention collective nationale.

À l'issue de chaque année d'ancienneté, le montant de cette prime ne peut être inférieur au produit du nombre d'années d'ancienneté par 1 p. 100 des appointements minimaux correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise, l'application de cette règle étant limitée aux quinze premières années d'ancienneté.

Article 10 **Habillement**

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Dans le cas où l'employeur impose un vêtement déterminé pour le personnel en contact avec le public, il lui fournit ce vêtement.

Article 11 **Accident, maladie - Accident du travail, maladie professionnelle**

(Avenant 25 avr. 2023, étendu)

a) **Accident - Maladie**

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne peuvent être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

Toutefois, le contrat peut être rompu si l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

La notification de la rupture de travail est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne peut cependant être procédé à cette notification tant que l'intéressé n'a pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein traitement.

En cas d'incapacité permanente partielle, les dispositions des premier et deuxième alinéas des articles 14 et 15 des clauses générales de la présente convention sont applicables.

L'employeur doit verser à l'agent d'encadrement ou au technicien dont le contrat se trouve rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le préavis. L'intéressé perçoit en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité prévue à l'article 20 de la convention collective principale à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie pendant un délai d'un an, à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réengagement.

b) **Accident du travail - Maladie professionnelle**

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue légalement, subi ou contractée dans l'entreprise ne peut être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

c)

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux autres causes de rupture du contrat de travail.

Article 12 **Préavis**

(Avenant 25 avr. 2023, étendu

Après la période d'essai, la durée du préavis, sauf cas de force majeure ou de faute grave, est fixée à :

- un mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié;
- un mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur si le salarié justifie d'une ancienneté de moins de deux ans;
- deux mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans.

L'inobservation du préavis par l'employeur ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que l'agent d'encadrement ou le technicien aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Dans le cas d'inobservation du préavis par le salarié et sauf cas de licenciement collectif, l'agent d'encadrement ou le technicien doit à l'employeur une indemnité calculée pour le temps restant à courir sur la base du salaire forfaitaire mensuel.

En cas de licenciement, autre que collectif, l'agent d'encadrement ou le technicien licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période de préavis, les agents d'encadrement et techniciens sont autorisés à s'absenter pendant cinquante heures, à raison de deux heures par jour, pour rechercher un emploi. L'utilisation de ces cinquante heures est fixée d'un commun accord. Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, l'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures. À défaut d'accord, chaque partie choisit, à tour de rôle, les jours et heures où l'absence a lieu. À partir du moment où il a trouvé un emploi, l'agent d'encadrement ou le technicien ne peut plus se prévaloir des présentes dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Article 12 **Départ en retraite**

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

L'âge normal de la cessation de service est fixé conformément à la législation en vigueur, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

L'agent d'encadrement ou le technicien prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales reçoit une indemnité de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de 1/6 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Toutefois l'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 5 mois de salaire.

Dans le cas où un agent d'encadrement ou un technicien ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite à son initiative, à un âge compris entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L. 1237-5 du code du travail, il reçoit l'indemnité prévue ci-dessus.

Article 14

Clause de non-concurrence

(Avenant 25 avr. 2023, étendu)

L'employeur a la faculté de prévoir qu'un agent d'encadrement ou d'un technicien qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente. Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de six mois et doit faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à la moitié de la moyenne mensuelle du traitement de l'agent d'encadrement ou du technicien au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant l'agent d'encadrement ou technicien de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas de non-observation du préavis, dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Cette clause n'est pas applicable en cas de licenciement collectif provoqué par une réduction permanente d'activité de l'entreprise résultant de facteurs extérieurs à celle-ci et si ce licenciement affecte au minimum 20 p. 100 de l'effectif total de l'entreprise.

Article 15

Date d'application et d'actualisation

(Avenant 25 avr. 2023, étendu)

La présente convention annexe a pris effet le 1^{er} mars 1963.

Elle a fait l'objet d'une actualisation et d'une remise en forme publiée en annexe à l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001.

Article 16

Dépôt de la convention

(Avenant 25 avr. 2023, étendu)

La présente convention annexe, signée le 26 février 1963, a fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine et d'une extension par arrêté du 10 janvier 1964 publiée au Journal officiel du 21 janvier 1964, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les avenants à la présente convention annexe font l'objet d'un dépôt et d'une extension dans les conditions prévues par le Code du travail.

Annexe III

Convention annexe « Ouvriers et employés »

[Modifiée par avenant n° 63 du 12 juillet 2001, étendu par arrêté du 29 avril 2002, JO 5 mai 2002]

Article 1

Objet

La présente convention annexe a pour objet de fixer, conformément de l'article 41 de la convention nationale, les conditions particulières de travail du personnel des catégories « ouvriers et employés » occupé dans les entreprises visées par cette convention.

Article 2

Classifications - Coefficients hiérarchiques et Rémunérations

Mod. par Avenant n° 63, 12 juill. 2001, étendu par arr. 29 avr. 2002, JO 5 mai

Mod. par Avenant n° 72, 13 avr. 2005, étendu par arr. 12 oct. 2005, JO 22 oct. applicable à compter de sa signature

a) Les ouvriers et employés visés par la présente convention annexe sont classés par référence à l'annexe IV « Classifications ».

b) *(Avenant n° 72, 13 avr. 2005, étendu)*

Les salaires minima mensuels comprennent tous les éléments formant le salaire, à l'exception des primes, majorations et gratifications suivantes :

- des primes de rendement ;
- des majorations relatives au travail du dimanche, de nuit, des jours fériés ;

-
- des indemnités, conventionnelles ou non, ayant le caractère de remboursement de frais ;
 - des gratifications à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

c) Ils comprennent tous les éléments formant le salaire à l'exception des primes, majorations et gratifications suivantes :

- des primes de rendement;
- des majorations relatives au travail du dimanche, de nuit, des jours fériés;
- des indemnités, conventionnelles ou non, ayant le caractère de remboursement de frais;
- des gratifications à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Article 3 **Rémunération des salariés de moins de dix-huit ans**

Dans tous les cas où les jeunes ouvriers et employés de moins de dix-huit ans effectuent de façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à des adultes ils sont rémunérés selon les barèmes établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Dans le cas contraire, les salaires des intéressés ne peuvent subir, à l'embauche, par rapport aux salaires des ouvriers et employés adultes, des abattements supérieurs à :

- 20 p. 100 de seize à dix-sept ans;
- 10 p. 100 de dix-sept à dix-huit ans.

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, ces abattements sont supprimés.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage.

Article 4 **Réserve**

Article supprimé par avenant n° 63 du 12 juillet 2001 non étendu

Article 5 **Période d'essai**

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue par une embauche.

Le temps passé effectivement à l'exécution de cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie, mais seulement s'il est au moins égal à 1 demi-journée ou 4 heures.

La durée de la période d'essai est de 2 mois.

Toutefois, pour les fonctions présentant des difficultés particulières, cette période peut être, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, prolongée d'une durée égale.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un préavis est observé, sauf faute grave et jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit : 2 semaines, en cas d'une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours.

Article 6 **Promotion**

Les ouvriers et employés peuvent demander à passer, lorsqu'il existe, l'examen d'accès à une qualification supérieure ou, s'il n'en existe pas, à effectuer une période d'essai correspondant au nouvel emploi dont les modalités sont établies à cet effet.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste

ou dans un emploi de classification équivalente ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 7 **Remplacement provisoire**

Lorsqu'un salarié a effectué un remplacement dans un emploi d'une catégorie supérieure d'une durée supérieure à six mois, il a priorité pour accéder à cet emploi ou à un emploi de cette catégorie.

Article 8 **Heures supplémentaires**

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu aux majorations suivantes :

— 25 p. 100 du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires;

— 50 p. 100 du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine.

Par dérogation à cette règle, l'ouvrier ou l'employé n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire par suite d'un accident de travail ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins une semaine conserve le bénéfice des majorations prévues pour les heures supplémentaires au prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident, y compris la journée de l'accident.

Article 9 **Travail du dimanche et de nuit**

Les heures de travail effectuées le dimanche et prévues par l'horaire de travail bénéficient d'une majoration de 25 p. 100.

Les heures de travail effectuées entre vingt-deux heures et six heures sont majorées de 50 p. 100.

Ces majorations s'ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires et sont calculées sur le même salaire de base que celles-ci.

Article 10 **Prime d'ancienneté**

Il est attribué aux ouvriers et employés une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'article de la convention collective nationale.

À l'issue de chaque année d'ancienneté, le montant de cette prime ne peut être inférieur au produit du nombre d'années d'ancienneté par 1 p. 100 des appointements minimaux correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise, l'application de cette règle étant limitée aux quinze premières années d'ancienneté.

Article 11 **Indemnité de panier**

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue par une embauche.

Il est alloué aux employés et ouvriers une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise, dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En outre, il est alloué une indemnité de panier aux ouvriers ou employés effectuant au moins 3 h 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En tout état de cause, il ne peut être versé au salarié qu'une seule indemnité de panier par journée de travail.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, indemnité d'absence cantine ...) dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué.

Article 12

Temps de pause

Pour les ouvriers et employés travaillant dans des équipes successives ou en application d'horaires spéciaux, les arrêts de travail d'une durée inférieure ou égale à trente minutes, accordés pour la pause, sont décomptés comme temps de travail effectif.

Article 13

Majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

À titre exceptionnel, des primes spéciales sont attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

Ces primes sont établies, dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après consultation des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Le versement de ces primes est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; toute modification ou amélioration des conditions de travail ayant motivé le versement de ces primes entraîne la révision ou la suppression.

Le montant de ces primes est fixé par la direction, après consultation des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Article 14

Accident, maladie - Accident du travail, maladie professionnelle

a)

Accident - Maladie

Les absences résultant d'accident ou de maladie et justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne peuvent être, pendant une durée de six mois, la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

Toutefois, le contrat peut être rompu avant l'expiration du délai fixé ci-dessus, si l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé.

Il n'est procédé à un tel licenciement que s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Dans ce cas, l'employeur doit en aviser l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception.

L'employeur doit verser au salarié dont le contrat se trouve rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le préavis. Il perçoit en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité prévue à l'article 20 de la convention collective principale à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat est rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie pendant un délai de six mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence à la réembauche. Toutefois, dans le cadre d'une longue maladie reconnue par la Sécurité sociale, ce délai de six mois est décompté à partir de la date d'autorisation de reprise du travail. Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

b)

Accident du travail - Maladie professionnelle

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue légalement, subie ou contractée dans l'entreprise, ne peut être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

c)

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux autres causes de rupture du contrat de travail.

Article 15 **Préavis**

Après la période d'essai, la durée du préavis sauf cas de force majeure ou de faute grave est fixée à :

- un mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié;
- un mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur si le salarié justifie d'une ancienneté de moins de deux ans;
- deux mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans.

L'inobservation du préavis par l'employeur ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que l'ouvrier ou l'employé aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Dans le cas de l'inobservation du préavis par le salarié et sauf cas de licenciement collectif, l'ouvrier ou l'employé doit à l'employeur une indemnité calculée pour le temps restant à courir sur la base du salaire forfaitaire mensuel.

En cas de licenciement, autre que collectif, l'ouvrier ou l'employé licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier ou l'employé est autorisé à s'absenter pendant cinquante heures, à raison de deux heures par jour, pour rechercher un emploi. L'utilisation de ces cinquante heures est fixée d'un commun accord. Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, l'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures. À défaut d'accord, chaque partie choisit, à tour de rôle, les jours et heures où l'absence a lieu. À partir du moment où il a trouvé un emploi, l'ouvrier ou l'employé ne peut plus se prévaloir des présentes dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Article 16 **Indemnité de départ à la retraite**

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

L'âge normal de la cessation de service est fixé conformément à la législation en vigueur, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre I^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

L'ouvrier ou l'employé prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales reçoit une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté, avec un maximum de 4 mois de salaire.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Dans le cas où l'ouvrier, ou l'employé, ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite de son initiative à un âge compris entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L. 1237-5 du code du travail, il recevrait l'indemnité prévue ci-dessus.

Article 17 **Habillement**

Mod. par Avenant 25 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024,

sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Dans le cas où l'employeur impose un vêtement déterminé pour le personnel en contact avec le public, il lui fournit ce vêtement.

Article 18

Date d'application et d'actualisation

La présente convention annexe a pris effet le 1^{er} avril 1982.

Elle a fait l'objet d'une actualisation et d'une remise en forme publiée en annexe à l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001.

Article 19

Dépôt de la convention

La présente convention annexe, signée le 24 mars 1982, a fait l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et d'une extension par arrêté du 22 novembre 1982 publié au Journal officiel du 6 janvier 1983, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les avenants à la présente convention annexe font l'objet d'un dépôt et d'une extension dans les conditions prévues par le Code du travail.

Annexe IV (nouvelle) - Classifications

Mod. par Accord 19 juill. 2022, étendu par arr. 11 mai 2023, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, sans pouvoir être applicables avant la date du 1^{er} juill. 2022 pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Générale des Transports et de l'Équipement - C.F.D.T. ;

Fédération Nationale de l'Encadrement des Métiers de l'Aérien - C.F.E.- C.G.C. ;

Fédération Nationale des Syndicats de Transports - C.G.T. ;

Fédération Autonome des Transports - U.N.S.A..

Partie I

Présentation et mise en œuvre de la grille de classification professionnelle

I.1 - Présentation générale et méthode de classification

La présente classification professionnelle concerne exclusivement les salariés non-cadres.

La classification professionnelle est dite mixte. Elle conserve son caractère Parodi, illustré par une liste d'emplois repères rattachés à des coefficients, et met en exergue des critères classants qui étaient sous-jacents dans la grille de classification précédente.

Article 1

Filières

Les organisations signataires conviennent que les activités exercées au sein de la branche du transport aérien s'articulent autour de cinq filières :

- **Filière Exploitation :** elle regroupe l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer le traitement du vol et les missions associées (les prestations aéroportuaires, le traitement des bagages et du fret, l'acheminement de personnes, etc.), ainsi que l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer le traitement de l'aéronef lors de

la touchée, de l'atterrissage au décollage, et la gestion du risque (sécurité/sûreté).

- Filière Logistique : elle regroupe l'ensemble des activités permettant de gérer, organiser et maîtriser les flux physiques (produits, marchandises...) et d'informations, ainsi que l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer la préparation et la fabrication des produits, notamment dans le domaine de la restauration aérienne (catering).
- Filière Maintenance : elle regroupe l'ensemble des activités de maintien en état de navigabilité d'un aéronef, de modification, fabrication et maintenance de pièces de structures ou systèmes de l'aéronef, ainsi que l'ensemble des activités de maintien en état des engins de manutention/transport et des équipements aéronautiques, et de conception et maintenance des infrastructures, installations et bâtiments aéroportuaires.
- Filière Relation clients : elle regroupe l'ensemble des activités destinées à répondre aux besoins des clients : accompagnement, services, vente et après-vente.
- Filière Supports : elle regroupe l'ensemble des activités de gestion des ressources et des moyens communs aux différents métiers de l'entreprise (administration, communication, économie-finances, environnement, juridique, qualité, ressources humaines, sécurité-sûreté, systèmes d'information, ...).

Article 2 Niveau hiérarchiques

La grille de classification, divisée en niveaux hiérarchiques et échelons, se présente de la façon suivante :

| Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | |
|---------------------------------------|--|---------|--|
| 1 ^{er} niveau | Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle. | 1 | |
| 2 ^{ème} niveau qualifié | Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | |
| | | 2 | |
| 3 ^{ème} niveau très qualifié | Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | |
| | | 2 | |
| 4 ^{ème} niveau | BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | |
| | | 2 | |
| 5 ^{ème} niveau | BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | |
| | Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants. | 2 | |

Les diplômes souhaités et/ou compétences exigées sont à associer aux critères classants définis à l'article 4 afin de positionner un emploi sur la grille de classification.

Concernant le premier niveau hiérarchique, qui est le seul à n'avoir qu'un échelon (coefficient 160), les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de conserver cette opportunité d'entrée dans l'emploi pour des salariés n'ayant pas de formation initiale ou peu ou pas d'expérience professionnelle. À ce titre, un parcours d'accompagnement combinant expérience et/ou formation professionnelle doit permettre à ces salariés d'évoluer vers un niveau hiérarchique supérieur dans un délai de 12 mois.

Les trois premiers niveaux sont régis par les dispositions de l'annexe III «Ouvriers et employés» de la présente convention collective nationale, et les quatrième et cinquièmes niveaux sont régis par son annexe II «Agents d'encadrement et techniciens».

Enfin, concernant les diplômes et/ou les compétences exigées, il est rappelé que ces connaissances et compétences peuvent être acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par l'expérience. Cette expérience peut être validée par la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) que les partenaires sociaux souhaitent voir développée au sein de la branche.

Article 3 Emplois repères génériques

La grille de classification professionnelle est construite autour d'emplois repères dont les intitulés sont génériques et rattachés à une des cinq filières métiers.

Chaque emploi repère générique est classé dans l'un des échelons d'un niveau hiérarchique de la grille et est affecté d'un coefficient.

En vue de mieux appréhender l'utilisation des emplois repères génériques, la partie III du présent avenant prévoit un tableau de rattachement entre les emplois repères génériques de la grille rénovée et les emplois repères. Pour certains d'entre eux, les fonctions essentielles ont été complétées.

Article 4 Critères classants

La grille de classification professionnelle s'appuie sur trois critères classants. Pour chacun des niveaux hiérarchiques et des échelons qui les composent, les critères classants correspondent à un degré d'exigence en matière :

m de complexité et de technicité de l'activité mise en œuvre,

m d'autonomie et d'initiatives, comprises comme la latitude des actions du salarié dans l'organisation de son travail,

m et d'animation et de coordination des activités et/ou des collaborateurs

Les critères classants sont communs à toutes les filières et ne sont pas hiérarchisés les uns par rapport aux autres.

| | | Critères classants | | |
|---------------------|---------|--|--|--|
| Niveau hiérarchique | Échelon | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| 1 | 1 | Tâches simples. | Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur | |
| 2 | 1 | Tâches simples et/ou spécialisées. | Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | 2 | Tâches spécialisées et variées. | Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. | |
| 3 | 1 | Opérations complexes. | Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | |
| | 2 | Opérations complexes et variées. | Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | |
| 4 | 1 | Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. | Peut prendre des initiatives de façon courante. | Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles. |
| | 2 | Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. | Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées. | Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles. |

| | | Critères classants | | |
|---------------------|---------|---|---|---|
| Niveau hiérarchique | Échelon | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| 5 | 1 | Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré. | Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. | Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. |
| 5 | 2 | Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré. | Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. | À la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés. |

Article 5

Méthode de classification

Pour positionner un emploi dans la grille de classification, l'entreprise suit les étapes suivantes :

Rédiger le descriptif de l'emploi qui sera utilisé afin de pouvoir le positionner dans la grille de classification.



Déterminer l'activité principale du poste afin d'identifier la filière dans laquelle est classé l'emploi.



Rechercher l'emploi repère générique adéquat au sein de la grille de classification de la filière préalablement identifiée (Partie II). Pour cela, l'entreprise évalue l'emploi en définissant l'expérience professionnelle exigée ou le diplôme souhaité et en analysant ses grandes caractéristiques au regard des critères classants. Les critères classants servent alors d'outil d'aide à la décision, facilitant la détermination du niveau et de l'échelon de l'emploi concerné.



Si l'emploi figure dans la grille de correspondance entre les emplois repères et les emplois repères génériques de la grille renouvelée (partie III) ou se rapproche d'un de ces emplois repère, le rattacher directement à l'emploi repère générique correspondant.

I.II - Mise en œuvre

Article 1 Salaire

En application de la grille de classification, l'emploi du salarié se voit affecté un coefficient, lequel détermine le salaire minimum mensuel hiérarchique tel que défini à l'article 2 des annexes II et III de la présente convention collective nationale. Dès lors qu'est respecté le salaire minimum hiérarchique, les entreprises déterminent le salaire, sans qu'il n'y ait de maximum défini par coefficient.

Le changement de grille de classification ne constitue pas une modification des clauses essentielles du contrat de travail.

Il n'entraîne pas de diminution du salaire de base du salarié.

Les salariés positionnés sur un coefficient supprimé dans la nouvelle grille issue de cet avenant seront positionnés sur le coefficient immédiatement supérieur dans leur filière. L'affectation d'un coefficient hiérarchique immédiatement supérieur ne constitue pas une modification des clauses essentielles du contrat de travail.

Ainsi, dans la filière Exploitation :

- les salariés positionnés au coefficient 170 en tant qu'agent exploitation qualifié 1.2, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 175 en tant qu'agent exploitation qualifié 1.2 ;
- les salariés positionnés au coefficient 180 en tant qu'agent exploitation qualifié 2.1, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 185 en tant qu'agent exploitation qualifié 2.

Ainsi, dans la filière Logistique :

- les salariés positionnés au coefficient 170 en tant qu'agent de logistique qualifié 1.2, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 175 en tant qu'agent de logistique qualifié 1.2 ;
- les salariés positionnés au coefficient 215 en tant qu'agent de logistique très qualifié 2.1, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 220 en tant qu'agent de logistique très qualifié 2.

Ainsi, dans la filière Maintenance :

- les salariés positionnés au coefficient 170 en tant qu'agent de maintenance qualifié 1.2, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 175 en tant qu'agent de maintenance qualifié 1.2 ;
- les salariés positionnés au coefficient 215 en tant qu'agent de maintenance très qualifié 2.1, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 220 en tant qu'agent de maintenance très qualifié 2.

Ainsi, dans la filière Relation Clients :

- les salariés positionnés au coefficient 180 en tant qu'agent de relation clients qualifié 2.1, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 185 en tant qu'agent de relation clients qualifié 2.

Ainsi, dans la filière Supports :

- les salariés positionnés au coefficient 170 en tant qu'agent de supports qualifié 1.1, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 175 en tant qu'agent de supports qualifié 1 ;
- les salariés positionnés au coefficient 180 en tant qu'agent de supports qualifié 2.1, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 185 en tant qu'agent de supports qualifié 2 ;
- les salariés positionnés au coefficient 215 en tant qu'agent de supports très qualifié 2.1, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 220 en tant qu'agent de supports très qualifié 2.

Article 2

Évolution professionnelle

La présente grille de classification s'inscrit dans la politique de l'emploi de la branche, favorisant ainsi la construction de parcours professionnels :

- en structurant les emplois au sein de cinq filières,
- en créant de nouveaux emplois repères génériques ouvrant des opportunités d'évolution,
- et en précisant, à travers les définitions des critères classants, des niveaux de compétences croissants et transverses aux cinq filières.

En effet, les critères classants, en définissant les différents niveaux de compétences requis au sein de chaque échelon de chaque niveau hiérarchique, favorisent l'évolution professionnelle du salarié et élargissent les possibilités de mobilité professionnelle au sein d'une même filière ou inter-filières.

Ainsi, les parties signataires invitent les entreprises à utiliser le vivier des salariés positionnés dans le 2^{ème} échelon d'un niveau hiérarchique N afin d'alimenter les postes du 1^{er} échelon du niveau N + 1. Cette évolution professionnelle peut s'appuyer sur divers dispositifs de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent que certains métiers du transport aérien requièrent des formations ou certifications spécifiques nécessaires à l'exercice de la profession et conviennent qu'elles doivent être reconnues dans les politiques d'emploi des entreprises. À ce titre, en fonction des besoins existants ou dans le cadre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (G.P.E.C.), les entreprises sont invitées à faciliter l'accès à la formation. Cet accès permet :

- d'une part, le développement ou le maintien dans l'emploi des salariés, leur permettant ainsi de construire leur projet de parcours professionnel pouvant aboutir à une évolution de leur positionnement,
- d'autre part, pour les entreprises, de disposer d'un capital humain de compétences et d'expertise dans l'environnement du transport aérien international qui connaît une concurrence exacerbée.

De même, il est rappelé que l'évolution d'un salarié d'un emploi repère générique vers un emploi repère générique de niveau supérieur est du ressort de la politique de l'emploi de l'entreprise.

Partie II

Grille de classification professionnelle

| Grille de classification - Filière Exploitation | | | | | | | | |
|---|---------------------------------------|--|---------|-------------|--|---------------------------------------|--|--------------------------|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Ouvrier et employé | 1 ^{er} niveau | Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle. | 1 | 160 | Agent d'exploitation | Tâches simples. | Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | 2 ^{ème} niveau qualifié | Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 165 | Agent d'exploitation qualifié 1.1 | Tâches simples et/ou spécialisées. | Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | | | | 175 | Agent d'exploitation qualifié 1.2 | | | |
| | | | 2 | 185 | Agent d'exploitation qualifié 2 | Tâches spécialisées et variées. | Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. | |
| Ouvrier et employé | 3 ^{ème} niveau très qualifié | Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 195 | Agent d'exploitation très qualifié 1.1 | Opérations complexes | Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | |
| | | | | 200 | Agent d'exploitation très qualifié 1.2 | | | |
| | | | 2 | 220 | Agent d'exploitation très qualifié 2 | Opérations complexes et variées. | Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | |

| Grille de classification - Filière Exploitation | | | | | | | | |
|---|-------------------------|---|---------|-------------|--|---|--|---|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Technicien et agent de coordination | 4 ^{ème} niveau | BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 235 | Technicien d'exploitation 1 | Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. | Peut prendre des initiatives de façon courante. | Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles. |
| | | | | | Agent de coordination d'exploitation 1 | | | |
| | | | 2 | 245 | Technicien d'exploitation 2 | Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. | Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées. | Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles. |
| | | | | | Agent de coordination d'exploitation 2 | | | |

| Grille de classification - Filière Exploitation | | | | | | | | |
|--|------------------------------|---|---------|------------------|---|--|--|--|
| | Niveau hiérar- chique | Di- plômes souhai- tés et/ou compé- tences exigées | Échelon | Coeffi- cient | Emploi repère géné- rique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'ac- tivité | Autonomie / Initia- tives | Animation / Coordina- tion |
| Techni- cien su- périeur et agent d'enca- drement | 5 ^{ème} ni- veau | BTS et DUT de la spécia- lité et/ou expé- rience profes- sion- nelle. Pour les agents d'enca- drement, l'aptitu- de à l'en- cadreme nt, ainsi que les qualités d'anima- tion et la capacité à éva- luer, sont des cri- tères pré- pondéran ts. | 1 | 260 | Techni- cien su- périeur d'explo- itation 1.1 | Analyse des don- nées complexes. Opère la synthèse de données com- plexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opéra- tions techniques complexes et peut participer à l'éla- boration de docu- ments techniques. Le technicien su- périeur possède une expertise technique dans le domaine considé- ré. | Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de pro- jets et assure la conduite d'éléments de projets. | Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au dévelop- pement des compé- tences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. |
| | | | | | Agent d'enca- drement d'explo- itation 1.1 | | | |
| | | | | 270 | Techni- cien su- périeur d'explo- itation 1.2 | | | |
| | | | 2 | | 290 | | | |
| Agent d'enca- drement d'explo- itation 2 | | | | | | | | |
| Cadre | 1 ^{er} ni- veau | | | 300 | Cf. Annexe I de la CCN TA PS | | | |

| Grille de classification - Filière logistique | | | | | | | | |
|---|---------------------------------------|--|---------|-------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--|--------------------------|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Ouvrier et employé | 1 ^{er} niveau | Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle. | 1 | 160 | Agent de logistique | Tâches simples. | Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | 2 ^{ème} niveau qualifié | Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 165 | Agent de logistique qualifié 1.1 | Tâches simples et/ou spécialisées. | Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | | | | 175 | Agent de logistique qualifié 1.2 | | | |
| | | | 2 | 185 | Agent de logistique qualifié 2 | Tâches spécialisées et variées. | Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | 3 ^{ème} niveau très qualifié | Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 195 | Agent de logistique très qualifié 1 | Opérations complexes. | Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | |
| | | | 2 | 220 | Agent de logistique très qualifié 2 | Opérations complexes et variées. | Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | |

| Grille de classification - Filière logistique | | | | | | | | |
|---|-------------------------|---|---------|-------------|---------------------------------------|---|--|---|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Technicien et agent de coordination | 4 ^{ème} niveau | BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 235 | Technicien de logistique 1 | Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. | Peut prendre des initiatives de façon courante. | Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles. |
| | | | | | Agent de coordination de logistique 1 | | | |
| | | | 2 | 245 | Technicien de logistique 2 | Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. | Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées. | Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles. |
| | | | | | Agent de coordination de logistique 2 | | | |

| Grille de classification - Filière logistique | | | | | | | | |
|---|-------------------------|--|---------|-------------|---|--|--|---|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Technicien supérieur et agent d'encadrement | 5 ^{ème} niveau | BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants. BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants. | 1 | 260 | Technicien supérieur de logistique 1.1 | Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré. | Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. | Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. |
| | | | | | Agent d'encadrement de logistique 1.1 | | | |
| | | | | 270 | Technicien supérieur de logistique 1.2 | | | |
| | | | 2 | 295 | Technicien supérieur de logistique 2 Agent d'encadrement de logistique 2 | Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré. | Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. | À la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés. |
| Cadre | 1 ^{er} niveau | | | 300 | Cf. Annexe I de la CCN TA PS | | | |

| | Grille de classification - Filière Maintenance | | | | | | | |
|--------------------|--|--|---------|-------------|--------------------------------------|---------------------------------------|--|--------------------------|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Ouvrier et employé | 1 ^{er} niveau | Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle. | 1 | 160 | Agent de maintenance | Tâches simples. | Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | 2 ^{ème} niveau qualifié | Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 165 | Agent de maintenance qualifié 1.1 | Tâches simples et/ou spécialisées. | Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | | | | 175 | Agent de maintenance qualifié 1.2 | | | |
| | | | 2 | 190 | Agent de maintenance qualifié 2 | Tâches spécialisées et variées. | Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | 3 ^{ème} niveau très qualifié | Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 195 | Agent de maintenance très qualifié 1 | Opérations complexes. | Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | |
| | | | 2 | 220 | Agent de maintenance très qualifié 2 | Opérations complexes et variées. | Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | |

| | Grille de classification - Filière Maintenance | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|---|---------|---------------|--|--|---|--|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coef. ficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Technicien et agent de coordination | 4 ^{ème} niveau | BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 235 | Technicien de maintenance 1 | Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. | Peut prendre des initiatives de façon courante. | Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles. |
| | | | | | Agent de coordination de maintenance 1 | | | |
| | | | 2 | 245 | Technicien de maintenance 2 | Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. | Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées. | Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles. |
| | | | | | Agent de coordination de maintenance 2 | | | |

| | Grille de classification - Filière Maintenance | | | | | | | |
|---|--|--|---------|-------------|---|--|--|---|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Technicien supérieur et agent d'encadrement | 5 ^{ème} niveau | BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants. BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants. | 1 | 260 | Technicien supérieur de maintenance 1.1 | Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré. | Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. | Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. |
| | | | | | Agent d'encadrement de maintenance 1.1 | | | |
| | | | | 270 | Technicien supérieur de maintenance 1.2 | | | |
| | | | 2 | 295 | Technicien supérieur de maintenance 2 Agent d'encadrement de maintenance 2 | Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré. | Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. | À la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés. |
| Cadre | 1 ^{er} niveau | | | 300 | Cf. Annexe I de la CCN TA PS | | | |

Grille de classification - Filière Relation Clients

| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
|--------------------|---------------------------------------|--|---------|-------------|---|---------------------------------------|--|--------------------------|
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Ouvrier et employé | 1 ^{er} niveau | Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle. | 1 | 160 | Agent de relation clients | Tâches simples. | Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | 2 ^{ème} niveau qualifié | Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 175 | Agent de relation clients qualifié 1 | Tâches simples et/ou spécialisées. | Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | | | 2 | 185 | Agent de relation clients qualifié 2 | Tâches spécialisées et variées. | Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | 3 ^{ème} niveau très qualifié | Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 195 | Agent de relation clients très qualifié 1.1 | Opérations complexes. | Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | |
| | | | | 200 | Agent de relation clients très qualifié 1.2 | | | |
| | | | 2 | 220 | Agent de relation clients très qualifié 2 | Opérations complexes et variées. | Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | |

| Grille de classification - Filière Relation Clients | | | | | | | | |
|---|-------------------------|---|---------|-------------|---|--|---|--|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Technicien et agent de coordination | 4 ^{ème} niveau | BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 235 | Technicien de relation clients 1 | Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. | Peut prendre des initiatives de façon courante. | Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles. |
| | | | | | Agent de coordination de relation clients 1 | | | |
| | | | 2 | 245 | Technicien de relation clients 2 | Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. | Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées. | Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles. |
| | | | | | Agent de coordination de relation clients 2 | | | |

| Grille de classification - Filière Relation Clients | | | | | | | | |
|---|-------------------------|--|---------|-------------|--|--|--|---|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Technicien supérieur et agent d'encadrement | 5 ^{ème} niveau | BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants. BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants. | 1 | 260 | Technicien supérieur de relation clients 1.1 | Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré. | Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. | Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences des collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. |
| | | | | | Agent d'encadrement de relation clients 1.1 | | | |
| | | | 2 | 270 | Technicien supérieur de relation clients 1.2 | | | |
| | | | | | Technicien supérieur de relation clients 2 | | | |
| Cadre | 1 ^{er} niveau | | | 300 | Agent d'encadrement de relation clients 2 | Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré. | Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets. | À la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés. |
| | | | | | Cf. Annexe I de la CCN TA PS | | | |

| Grille de classification - Filière supports | | | | | | | | |
|---|---------------------------------------|--|---------|-------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--|--------------------------|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Ouvrier et employé | 1 ^{er} niveau | Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle. | 1 | 160 | Agent de supports | Tâches simples. | Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | 2 ^{ème} niveau qualifié | Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 175 | Agent de supports qualifié 1 | Tâches simples et/ou spécialisées. | Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | | | 2 | 185 | Agent de supports qualifié 2 | Tâches spécialisées et variées. | Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. | |
| | 3 ^{ème} niveau très qualifié | Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 195 | Agent de supports très qualifié 1.1 | Opérations complexes. | Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | |
| | | | | 200 | Agent de supports très qualifié 1.2 | | | |
| | | | 2 | 220 | Agent de supports très qualifié 2 | Opérations complexes et variées. | Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | |

| Grille de classification - Filière supports | | | | | | | | |
|---|-------------------------|---|---------|-------------|-------------------------------------|---|--|---|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Critères classants | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'activité | Autonomie / Initiatives | Animation / Coordination |
| Technicien et agent de coordination | 4 ^{ème} niveau | BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. | 1 | 235 | Technicien de supports 1 | Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. | Peut prendre des initiatives de façon courante. | Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles. |
| | | | | | Agent de coordination de supports 1 | | | |
| | | | 2 | 245 | Technicien de supports 2 | Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes. | Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées. | Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles. |
| | | | | | Agent de coordination de supports 2 | | | |

| Grille de classification - Filière supports | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|---|--------------|-----------------------|---|--|--|---|--|
| | Niveau hiérarchique | Diplômes souhaités et/ou compétences exigées | Éche- lon | Coef- fi- cient | Emploi re- père géné- rique | Critères classants | | | |
| | | | | | | Complexité / Technicité de l'ac- tivité | Autonomie / Ini- tiatives | Animation / Coor- dination | |
| Technicien supérieur et agent d'enca- drement | 5 ^{ème} niveau | BTS et DUT de la spéciali- té et/ou expé- rience profes- sion- nelle Pour les agents d'enca- drement, l'ap- titude à l'encadre- ment, ainsi que les quali- tés d'anima- tion et la capacité à évaluer, sont des critères prépondé- rants. BTS et DUT de la spéciali- té et/ou expé- rience profes- sion- nelle. Pour les agents d'enca- drement, l'ap- titude à l'encadre- ment, ainsi que les quali- tés d'anima- tion et la capacité à évaluer, sont des critères prépondé- rants. | 1 | 260 | Technicien supérieur de supports 1.1 | Analyse des don- nées complexes. Opère la synthèse de données com- plexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opé- rations techniques complexes et peut participer à l'éla- boration de docu- ments techniques. Le technicien su- périeur possède une expertise technique dans le domaine considé- ré. | Prend des initia- tives en toute si- tuation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'élé- ments de projets | Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au déve- loppement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadre- ment encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. | |
| | | | | | Agent d'enca- drement de supports 1.1 | | | | |
| | | | 2 | 290 | Technicien supérieur de supports 2 | | | | Analyse des don- nées complexes. Opère la synthèse de données com- plexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opé- rations techniques complexes et étu- die, prépare et ré- dige les documents tech- niques. Le technicien su- périeur possède une expertise technique dans le domaine considé- ré. |
| | | | | | Agent d'enca- drement de supports 2 | | | | |
| Cadre | 1 ^{er} niveau | | | 300 | Cf. Annexe I de la CCN TA PS | | | | |

Partie III

Grille de correspondance entre les emplois repères génériques et les emplois repères

La partie III permet de mettre en correspondance les coefficients et emploi repères génériques avec les emplois repères «Parodi», auxquels sont associées des «fonctions essentielles de l'emploi».

Il est à noter que certains emplois repères n'ont pas de «fonctions essentielles de l'emploi». Dans ce cas, la grille de correspondance renvoie vers les définitions des critères classants (voir Partie II de la présente annexe).

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filière Exploitations | | | | | | |
|--|---|---------|-------------|-----------------------------------|---|--|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Ouvrier et employé | 1 ^{er} niveau | 1 | 160 | Agent d'exploitation | Ouvrier de manutention et de nettoyage | Effectue des travaux simples. |
| | | | | | Chauffeur | Assure la conduite des véhicules. Détient le permis V. L. |
| | 2 ^{ème} niveau qualifié | 1 | 165 | Agent d'exploitation 1.1 | Agent de chargement (1) | Assure les opérations de chargement et de déchargement sous l'autorité d'un responsable et la conduite d'engins légers. |
| | | | | | Chauffeur qualifié | Assure la conduite des véhicules et assure des tâches annexes à l'emploi. Détient les permis V. L., T. C. et/ou P. L. |
| | | | 175 | Agent d'exploitation qualifié 1.2 | Assistant piste (1) | Effectue la mise en place du matériel de piste et/ou des opérations de vidange (toilettes, etc.). |
| | | | | | Pompier aérodrome 1 | Assure sur instructions et sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur, le secours, la protection et la prévention contre les incidents et accidents menaçant la sécurité des personnes et des biens. |
| | | | | | Assistant piste titulaire d'un C.Q.P. (1) | Effectue des opérations relatives au chargement, à la mise en place du matériel de piste, à la conduite d'engins, à l'arrivée et au placement avion, et des opérations de vidange (toilettes, etc.). |
| | | | | | Tractiste avion | Conduit les engins de tractage des avions. |
| Agent d'exploitation 1 | Contrôle la bonne marche des installations mises à disposition des clients dans l'aérogare. | | | | | |
| Agent de sûreté 1 | Réalise des contrôles sur les passagers, le personnel et leurs bagages dans le cadre de l'accès à la zone réservée et aux aéronefs. | | | | | |

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filière Exploitations | | | | | | |
|--|---------------------------------------|---------|-------------|--|--|---|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Ouvrier et employé | 2 ^{ème} niveau qualifié | 2 | 185 | Agent d'exploitation qualifié 2 | Assistant avion (1) | Assure des opérations d'assistance au sol de l'avion et notamment les arrivées et les départs au casque. |
| | | | | | Agent de trafic 1 | Établit sous la responsabilité d'un agent de qualification supérieur les documents de trafic conformément à la réglementation. |
| | | | | | Assistant avion titulaire d'un C.Q.P. (1) | Effectue des opérations d'assistance en piste et d'assistance au sol de l'avion, notamment les départs au casque et la conduite des engins de tractage des avions. |
| | | | | | Agent de sûreté 2 | Exerce les tâches dévolues à l'agent de sûreté 1 avec une plus grande prise d'initiatives et une certaine autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. |
| | | | | | Agent d'exploitation 2 | Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec des initiatives dans un cadre limité. |
| | 3 ^{ème} niveau très qualifié | 1 | 195 | Agent d'exploitation très qualifié 1.1 | Agent de planning et de programmation personnel navigant | Établit les rotations des équipages. |
| | | | | | Pompier aérodrome 2 | Exerce les tâches du pompier aérodrome 1 avec une autonomie et en pouvant prendre des initiatives, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. |
| | | | 200 | Agent d'exploitation très qualifié 1.2 | Agent de trafic 2 | Outre les tâches dévolues à l'agent trafic 1, est autonome dans l'exercice de ses fonctions. |
| | | | | | Agent d'exploitation 3 | Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec une autonomie. |
| | | | | | Agent de sûreté 3 | Exerce les tâches dévolues à l'agent de sûreté 2 avec une plus grande autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. |
| | | 2 | 220 | Agent d'exploitation très qualifié 2 | Contrôleur sûreté terrain | Contrôle la mise en œuvre des mesures de sûreté définies en amont en conformité avec la réglementation, y compris par les sous-traitants. |
| | | | | | Régulateur personnel navigant | Gère en temps réel la mise en œuvre du planning du personnel navigant. |

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filière Exploitations | | | | | | |
|--|-------------------------|---------|-------------|--|---|---|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Technicien et agent de coordination | 4 ^{ème} niveau | 1 | 235 | Technicien d'exploitation 1 | Technicien de trafic | Outre les tâches dévolues à l'agent de trafic, organise et supervise au sol toutes opérations d'assistance pré-vol et post-vol. |
| | | | | | Technicien d'opérations | Assure le traitement opérationnel des vols en liaison avec l'équipage technique. |
| | | | | | Agent AFIS (Air Flight Information Service) 1 | Assure les services d'information et d'alerte dans la circulation d'aérodrome. |
| | | | | Agent de coordination d'exploitation 1 | Agent de coordination d'exploitation | Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime. |
| | | | | | Coordinateur d'exploitation | Met à disposition des compagnies aériennes et des assistants aéroportuaires les installations terminales et les équipements en aérogare leur permettant de réaliser leurs opérations d'escale dans des conditions optimales. |
| | | 2 | 245 | Technicien d'exploitation 2 | Voir critères classants (Partie II). | |
| | | | | Agent de coordination d'exploitation 2 | Voir critères classants (Partie II). | |

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filière Exploitations | | | | | | |
|---|--|---------|---|---|--|--|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Technicien supérieur et agent d'encadrement | 5 ^{ème} niveau | 1 | 260 | Technicien supérieur d'exploitation 1.1 | Technicien supérieur d'opérations | Conçoit les documents de vol et/ou analyse les paramètres de vol. Participe à la régulation des vols. |
| | | | | | Technicien supérieur d'exploitation | Outre les tâches dévolues au technicien de trafic, assure la supervision au sol de l'ensemble des relations avec les intervenants internes et externes. |
| | | | | | Agent AFIS (Air Flight Information Service) 2 | Outre les tâches dévolues à l'agent AFIS 1, peut participer à la mise en œuvre de projets techniquement complexes. |
| | | | | Agent d'encadrement d'exploitation 1.1 | Agent d'encadrement d'exploitation | Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens. |
| | | | Chef de manœuvre | | Coordonne avec son équipe de pompiers d'aérodromes le secours, la protection et la prévention contre les incidents et accidents menaçant la sécurité des personnes et des biens. | |
| | | 270 | Technicien supérieur d'exploitation 1.2 | Voir critères classants (Partie II). | | |
| | | 2 | 290 | Technicien supérieur d'exploitation 2 | Voir critères classants (Partie II) | |
| Agent d'encadrement d'exploitation 2 | Agent d'encadrement supérieur d'exploitation | | | Voir critères classants (Partie II). | | |
| Cadre | 1 ^{er} niveau | | 300 | Cf. Annexe I de la CCN TA PS | | |
| <p>(1) Pour la mise en œuvre des emplois repères ayant la mention (1) et pour les nouveaux entrants dans l'emploi : Les nouveaux emplois repères et les coefficients hiérarchiques correspondants sont applicables aux nouveaux entrants dans l'emploi repère : - d'agent de chargement dès lors qu'ils justifient de la formation de base piste validée, et qu'ils mettent en œuvre les activités de l'emploi repère ; - d'assistant piste, dès lors qu'ils détiennent le certificat de qualification professionnelle (CQP) assistant piste et mettent en œuvre les activités de l'emploi repère ; - d'assistant avion, dès qu'ils détiennent le CQP assistant avion et mettent en œuvre les activités de l'emploi repère.</p> | | | | | | |

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filières Logistique | | | | | | |
|--|----------------------------------|---------|-------------|---------------------------------------|--|---|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Ouvrier et employé | 1 ^{er} niveau | 1 | 160 | Agent de logistique | Ouvrier ou employé | Effectue des tâches simples. |
| | | | | | Coursier | Trie et achemine les documents. |
| | 2 ^{ème} niveau qualifié | 1 | 165 | Agent de logistique qualifié 1.1 | Ouvrier spécialisé ou employé spécialisé | Exécute des travaux élémentaires. |
| | | | | | Ouvrier professionnel ou agent 1 | Capable d'opérations liées à son métier avec un certain degré d'autonomie. |
| | | | | | Magasinier fret | Assure les opérations d'identification des colis (poids, étiquetage, état) et de magasinage à l'aide des engins propres à sa fonction. |
| | | | | | Agent de commissariat 1 | Effectue les préparations des prestations et leur mise à bord. |
| | | | | | Agent de fret | Enregistre le fret en s'assurant du respect des conditions d'acceptation et en contrôlant les documents d'accompagnement et de taxation. |
| | | 2 | 185 | Agent de logistique qualifié 2 | Agent de commissariat 2 | Gère les stocks et contrôle l'armement. |
| Technicien et agent de coordination | 4 ^{ème} niveau | 1 | 195 | Agent de logistique très qualifié 1 | Ouvrier professionnel 2 ou agent 2 | Capable de mener à bien des tâches plus complexes avec une autonomie reconnue. |
| | | | | | Ouvrier professionnel 3 ou agent très qualifié | Maîtrise l'ensemble de son métier. Capable d'initiatives, il peut exercer une coordination au niveau de l'exécution des tâches. |
| | | 2 | 220 | Agent de logistique très qualifié 2 | Technicien 1 | Dans la conduite de son travail est capable de prendre de façon courante des initiatives en s'appuyant sur la documentation en vigueur. Peut être amené à coordonner des travaux. |
| | | | | | Technicien de fret | Traite et enregistre toutes expéditions présentant des particularités physiques ou documentaires, effectue les opérations en douane et résout les litiges éventuels. |
| | | | | | Technicien de commissariat | Coordonne et contrôle la mise à bord des prestations hotelières et/ou est responsable de l'armement sécurité. |
| | | 2 | 235 | Agent de coordination de logistique 1 | Agent de coordination | Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime. |
| | | | | | Technicien 2 | Effectue de manière autonome toute opération liée à son métier. Participe éventuellement à leur définition ou à leur contrôle. Peut avoir la responsabilité technique du personnel de qualification moindre ou de même expérience de métier et/ou participe à leur formation pratique. |
| | | | | Agent de coordination de logistique 2 | Voir critères classants (Partie II). | |

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filières Logistique | | | | | | |
|--|-------------------------|---------|-------------|--|--------------------------------------|--|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Technicien supérieur et agent d'encadrement | 5 ^{ème} niveau | 1 | 260 | Technicien supérieur de logistique 1.1 | Technicien supérieur 1 | Est apte à réaliser les opérations techniques complexes, à définir des gammes de travail et à encadrer sur le plan pratique des personnels des groupes précédents. |
| | | | | Agent d'encadrement de logistique 1.1 | Agent d'encadrement | Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens. |
| | | | 270 | Technicien supérieur de logistique 1.2 | Voir critères classants (Partie II). | |
| | | 2 | 295 | Technicien supérieur de logistique 2 | Technicien supérieur 2 | Étudie, prépare et rédige les documents techniques relatifs à sa spécialité : effectue ou dirige l'exécution de travaux complexes, des tâches de formation pratique ou de contrôle. |
| | | | | Agent d'encadrement de logistique 2 | Agent d'encadrement supérieur | Voir critères classants (Partie II). |
| Cadre | 1 ^{er} niveau | | 300 | Cf. Annexe I de la CCN TA PS | | |

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filière Maintenance | | | | | | |
|--|---------------------------------------|---------|-------------|--------------------------------------|--|--|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Ouvrier et employé | 1 ^{er} niveau | 1 | 160 | Agent de maintenance | Ouvrier de manutention et de nettoyage | Effectue des travaux simples. |
| | 2 ^{ème} niveau qualifié | 1 | 165 | Agent de maintenance qualifié 1.1 | Ouvrier spécialisé | Exécute des travaux élémentaires. |
| | | | | | Ouvrier professionnel | Est chargé d'opérations exécutées sur les instructions et sous le contrôle d'un agent d'encadrement. |
| | | 1 | 175 | Agent de maintenance qualifié 1.2 | Agent de maintenance aéroports 1 | Réalise sur instructions des opérations courantes de maintenance préventive et curative sur les équipements et bâtiments aéroportuaires. |
| | | | 190 | Agent de maintenance qualifié 2 | Mécanicien 1 | Exécute des travaux spécialisés concourant à la maintenance ne nécessitant pas d'initiatives importantes. Les fonctions ci-dessus décrites sont assurées sous la responsabilité d'un technicien ou d'un agent de coordination. |
| | 3 ^{ème} niveau très qualifié | 1 | 195 | Agent de maintenance très qualifié 1 | Agent de maintenance aéroports 2 | Réalise des opérations courantes de maintenance préventive et curative sur les équipements et bâtiments aéroportuaires en pouvant être amené à prendre des initiatives. |
| | | 2 | 220 | Agent de maintenance très qualifié 2 | Mécanicien 2 | Effectue des tâches relatives à l'entretien ou à la révision de matériels ou d'équipements. Est capable, notamment, d'apprécier l'importance de défauts ou avaries constatés par lui-même ou par du personnel moins qualifié et de prendre des initiatives de réglage, de réparation ou de remplacement (total ou partiel) autorisées au cours de l'entretien. Ces fonctions sont assurées sous la responsabilité d'un technicien ou d'un agent de coordination. |

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filière Maintenance | | | | | | |
|--|-------------------------|---------|-------------|--|---|---|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Technicien et agent de coordination | 4 ^{ème} niveau | 1 | 235 | Technicien de maintenance 1 | Technicien 1 Maintenance avionique mécanique | Dans la conduite de son travail et des dépannages ou révisions, est capable de prendre de façon courante des initiatives en s'appuyant sur la documentation en vigueur. Peut être amené à coordonner des opérations d'entretien, de révision ou de réglage. |
| | | | | | Technicien de maintenance aéroports 1 | Assure les interventions préventives et curatives sur les équipements et bâtiments afin de garantir la continuité de fonctionnement des installations, tout en contribuant à l'amélioration et aux modifications nécessaires. |
| | | | | Agent de coordination de maintenance 1 | Agent de coordination Maintenance avionique mécanique | Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime. |
| | | 2 | 245 | Technicien de maintenance 2 | Technicien 2 Maintenance avionique mécanique | Effectue de manière autonome des opérations d'entretien ou de révision ou participe à leur définition ou à leur contrôle. Peut avoir la responsabilité technique de personnels de qualification moindre et/ou participe à leur formation. |
| | | | | | Technicien de maintenance aéroports 2 | Assure les interventions préventives et curatives sur les équipements et bâtiments afin de garantir la continuité de fonctionnement des installations, tout en contribuant à l'amélioration et aux modifications nécessaires. Prend des initiatives de façon courante. |
| | | | | Agent de coordination de maintenance 2 | Voir critères classants (Partie II). | |

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filière Maintenance | | | | | | |
|--|-------------------------|---------|-------------|---|---|--|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Technicien supérieur et agent d'encadrement | 5 ^{ème} niveau | 1 | 260 | Technicien supérieur de maintenance 1.1 | Technicien supérieur 1 Maintenance avionique mécanique | Est apte à réaliser des opérations techniques complexes, à définir un programme d'entretien et à encadrer des personnels des groupes précédents. |
| | | | | | Conducteur de travaux | Vérifie l'application des règles et consignes du maître d'ouvrage, notamment en matière de sécurité, et veille à la qualité des prestations en cours de réalisation pour les chantiers qui lui sont confiés. |
| | | | | Agent d'encadrement de maintenance 1.1 | Agent d'encadrement Maintenance avionique mécanique | Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens. |
| | | | 270 | Technicien supérieur de maintenance 1.2 | Voir critères classants (Partie II) | |
| | | 2 | 295 | Technicien supérieur de maintenance 2.1 | Technicien supérieur 2 Maintenance avionique mécanique | Étudie, prépare et rédige les documents techniques relatifs à sa spécialité : effectue ou dirige l'exécution de travaux complexes, de tâches de formation ou de contrôle. |
| | | | | Agent d'encadrement de maintenance 2.1 | Agent d'encadrement supérieur Maintenance avionique mécanique | Voir critères classants (Partie II). |
| Cadre | 1 ^{er} niveau | | 300 | Cf. Annexe I de la CCN TA PS | | |

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filière Relation clients

| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
|--------------------|---------------------------------------|---------|-------------|---|--|--|
| Ouvrier et employé | 1 ^{er} niveau | 1 | 160 | Agent de relation clients | Agent d'accueil | Est chargé de recevoir le public, de le renseigner, de l'orienter. |
| | 2 ^{ème} niveau qualifié | 1 | 175 | Agent de relation clients qualifié 1 | Agent de passage 1 | Effectue les opérations d'enregistrement et d'accueil. |
| | | | | | Agent d'accueil et d'information aéroports 1 | Assure un accueil physique et téléphonique en l'adaptant à la diversité des clients et de leurs attentes et peut réaliser des missions associées telles qu'annonces micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé. |
| | | | | | Agent parcs et accès 1 | Contribue à mettre à disposition des places de stationnement en tenant compte des conditions commerciales et techniques (assistance clientèle, opérations commerciales, pilotage des équipements de contrôle et de supervision de l'ensemble des parcs). |
| | | 2 | 185 | Agent de relation clients qualifié 2 | Agent de réservation 1 | Effectue les opérations relatives à la réservation (ventes par téléphone, passagers individuels, agences de voyage). |
| | | | | | Agent de comptoir 1 | Effectue les opérations relatives à la délivrance d'un titre de transport. |
| | | | | | Agent de passage 2 | Outre les tâches dévolues à l'agent de passage 1, assure les opérations de transit et de correspondance. |
| | | | | | Agent d'accueil et d'information aéroports 2 | Assure un accueil physique et téléphonique en l'adaptant à la diversité des clients et de leurs attentes et peut réaliser des missions associées telles qu'annonces micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé. Peut être amené à prendre des initiatives dans un cadre limité. |
| | | | | | Agent parcs et accès 2 | Contribue à mettre à disposition des places de stationnement en tenant compte des conditions commerciales et techniques (assistance clientèle, opérations commerciales, pilotage des équipements de contrôle et de supervision de l'ensemble des parcs). Peut être amené à prendre des initiatives dans un cadre limité. |
| | 3 ^{ème} niveau très qualifié | 1 | 195 | Agent de relation clients très qualifié 1.1 | Agent de réservation 2 | Effectue toutes opérations complexes relatives à la réservation. |
| | | | 200 | Agent de relation clients très qualifié 1.2 | Agent de comptoir 2 | Effectue toutes opérations relatives à la délivrance d'un titre de transport (constructions tarifaires). |
| | | | | | Agent de passage 3 | Outre les tâches dévolues à l'agent de passage 2, est capable de résoudre les litiges liés aux opérations de débarquement et d'embarquement dont les litiges bagages. |
| | | | | | Agent d'accueil et d'information aéroports 3 | Assure un accueil physique et téléphonique en l'adaptant à la diversité des clients et de leurs attentes et peut réaliser des missions associées telles qu'annonces micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé. Peut être amené à prendre des initiatives. |
| | | | | | Agent parcs et accès 3 | Contribue à mettre à disposition des places de stationnement en tenant compte des conditions commerciales et techniques (assistance clientèle, opérations commerciales, pilotage des équipements de contrôle et de supervision de l'ensemble des parcs). Peut être amené à prendre des initiatives. |

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filière Relation clients | | | | | | |
|---|-------------------------|---------|-------------|---|---|--|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Technicien et agent de coordination | 4 ^{ème} niveau | 1 | 235 | Technicien de relation clients 1 | Technicien commercial | Personnel expérimenté dans les différentes fonctions (réservations, contrôle, ventes) l'amenant, outre la résolution de problèmes complexes, à concevoir des procédures et leurs moyens de mise en œuvre. |
| | | | | | Attaché commercial | Mène une action de vente auprès des personnes ou organismes susceptibles d'utiliser les produits. |
| | | | | | Délégué commercial aéroports | Assure le démarchage de l'ensemble du réseau de distribution pour commercialiser les services et installations et promouvoir le réseau aérien de la plateforme aéroportuaire. |
| | | | | | Chargé de gestion commerciale aéroports | Assure la commercialisation et la gestion des activités de commerce et d'immobilier en étant l'interlocuteur privilégié des clients, ainsi que la gestion et le suivi des contrats. |
| | | 2 | 245 | Agent de coordination de relation clients 1 | Agent de coordination commercial | Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime. |
| | | | | | Superviseur parcs et accès | Supervise le fonctionnement des parcs et accès en coordonnant les équipes, les activités annexes et les interventions de la maintenance. Contrôle les recettes perçues et les exceptions tarifaires, et veille à la sécurité et à la qualité de service fournis aux clients. |
| | | | | | Technicien de relation clients 2 | Voir critères classants (Partie II). |
| | | | | | Agent de coordination de relation clients 2 | Voir critères classants (Partie II). |
| Technicien supérieur et agent d'encadrement | 5 ^{ème} niveau | 1 | 260 | Technicien supérieur de supports 1.1 | Voir critères classants (Partie II) | |
| | | | | Agent d'encadrement de relation clients 1.1 | Agent d'encadrement commercial | Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens. |
| | | | 270 | Technicien supérieur de supports 1.2 | Voir critères classants (Partie II). | |
| | | 2 | 290 | Technicien supérieur de relation clients 2 | Voir critères classants (Partie II). | |
| | | | | Agent d'encadrement de relation clients 2 | Agent d'encadrement commercial supérieur | Voir critères classants (Partie II). |
| | | | | | | |
| Cadre | 1 ^{er} niveau | | 300 | Cf. Annexe I de la CCN TA PS | | |

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filière Supports | | | | | | |
|---|---------------------------------------|---------|-------------|-------------------------------------|-----------------------|---|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Ouvrier et employé | 1 ^{er} niveau | 1 | 160 | Agent de supports | Employé administratif | Exécute les tâches administratives simples à partir de consignes précises et détaillées. |
| | 2 ^{ème} niveau qualifié | 1 | 175 | Agent de supports qualifié 1 | Agent administratif 1 | Traite des informations en vue de rédaction simple, de la mise à jour de documents, de suivi de dossiers, sur la base d'instructions détaillées qui lui sont fournies (y compris sur le mode opératoire). |
| | | | | | Agent comptable 1 | Enregistre les données et exécute les opérations comptables courantes à partir de directives d'un comptable d'un niveau hiérarchique supérieur. |
| | | 2 | 180 | Agent de supports qualifié 2 | Secrétaire 1 | Exécute les travaux de secrétariat d'une unité, assiste le ou les responsables pour la tenue des dossiers et réunions. |
| | 3 ^{ème} niveau très qualifié | 1 | 195 | Agent de supports très qualifié 1.1 | Agent administratif 2 | Interprète des données pouvant être complexes et opère un choix parmi les moyens à mettre en œuvre dans le cadre de procédures définies (rédaction de courrier, constitution de dossiers, gestion de fichiers, suivi budgétaire, de tarification, de facturation...). |
| | | | | | Agent comptable 2 | Outre les fonctions assumées par l'agent comptable 1, traduit en comptabilité les opérations courantes. Alimente et contrôle les imputations comptables. Fournit à la demande des extraits de compte. |
| | | | 200 | Agent de supports très qualifié 1.2 | Secrétaire 2 | Outre les fonctions assumées par l'emploi de secrétaire 1, lui sont confiés sur instruction du responsable certains dossiers et travaux administratifs. Rédige du courrier ou de brefs compte rendus. |
| | | 2 | 220 | Agent de supports très qualifié 2 | Agent très qualifié | Maîtrise l'ensemble de son métier. Capable d'initiatives, il peut exercer une coordination au niveau de l'exécution des tâches. |

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filière Supports | | | | | | |
|---|-------------------------|---------|-------------|-------------------------------------|--|---|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Technicien et agent de coordination | 4 ^{ème} niveau | 1 | 235 | Technicien de supports 1 | Secrétaire qualifié | Outre les fonctions de l'emploi de secrétaire 2, assiste son supérieur hiérarchique dans toutes les tâches administratives courantes et assure son secrétariat ou celui d'une unité de plusieurs personnes. Rédige les textes et les compte rendus complexes. Assure directement le suivi de dossiers particuliers. Peut assurer la coordination d'une ou plusieurs personnes attachées au secrétariat. |
| | | | | | Technicien administratif 1 | Analyse un ensemble de données complexes et participe à l'élaboration de procédures administratives (responsabilité de dossiers complexes comportant des opérations de gestion ou de contrôle). |
| | | | | | Technicien comptable 1 | Est polyvalent dans les opérations de comptabilité et de caisse pouvant conduire à l'établissement d'états de synthèse et budgétaires. Effectue les opérations de contrôle comptable et de gestion. Participe à l'élaboration des procédures comptables. |
| | | | | | Technicien systèmes d'information | Prend de façon courante des initiatives dans le domaine des systèmes d'information et veille à la sécurité des réseaux informatiques. |
| | | | | Agent de coordination de supports 1 | Agent de coordination administratif | Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime. |
| | | | | | Agent de coordination systèmes d'information | Assure la coordination des intervenants dans le cadre des projets informatiques dont il a la charge. Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. |
| | | 2 | 245 | Technicien de supports 2 | Voir critères classants (Partie II). | |
| | | | | Agent de coordination de supports 2 | Voir critères classants (Partie II). | |

| Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères Filière Supports | | | | | | |
|---|-------------------------|---------|-------------|--------------------------------------|--|--|
| | Niveau hiérarchique | Échelon | Coefficient | Emploi repère générique | Emploi repère | Fonctions essentielles de l'emploi |
| Technicien supérieur et agent d'encadrement | 5 ^{ème} niveau | 1 | 260 | Technicien supérieur de supports 1.1 | Technicien administratif 2 | Opère la synthèse de données complexes et parfois contradictoires et propose des solutions innovantes aux problèmes posés. Assume la responsabilité de dossiers complexes comportant des opérations d'analyse et de gestion avec l'assistance éventuelle d'un cadre. |
| | | | | | Technicien comptable 2 | Outre les fonctions assumées par le technicien comptable 1, a la responsabilité d'opérations d'analyse comptable et de gestion complexes. Veille à l'application des procédures comptables. |
| | | | | Agent d'encadrement de supports 1.1 | Agent d'encadrement administratif | Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens. |
| | | | | | Agent d'encadrement systèmes d'information | Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens. |
| | | 2 | 270 | Technicien supérieur de supports 1.2 | Technicien supérieur systèmes d'information | Voir critères classants (Partie II). |
| | | | 290 | Technicien supérieur de supports 2 | Voir critères classants (Partie II). | |
| | | | | Agent d'encadrement de supports 2 | Agent d'encadrement administratif supérieur | Voir critères classants (Partie II). |
| | | | | | Agent d'encadrement supérieur systèmes d'information | Voir critères classants (Partie II). |
| Cadre | 1 ^{er} niveau | | 300 | Cf. Annexe I de la CCN TA PS | | |

Annexe V

« Formation professionnelle »

Accord du 4 juin 1985

[Étendu par arrêté du 3 décembre 1985, JO 15 décembre 1985]

conclu dans le cadre de l'article L. 932-2 du Code du travail

Les signataires se sont rencontrés pour définir les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, prévue par la loi du 24 février 1984, du personnel au sol, au niveau de la branche du transport aérien sur la base des principes ci-après :

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la convention collective nationale du transport aérien et plus précisément dans celui de la commission paritaire nationale de l'emploi définie en son article 40.

La formation constitue un élément important de défense de l'emploi.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue doit concourir à trois objectifs :

- 1^o Contribuer au développement du transport aérien et à sa compétitivité et affecter le volume de l'emploi à terme;
- 2^o Permettre aux salariés l'acquisition d'un savoir élargi, adapté aux évolutions scientifiques et techniques;
- 3^o Contribuer à l'accomplissement des aspirations individuelles de manière à favoriser l'insertion et les possibilités d'évolution professionnelle de chacun.

Ainsi la formation professionnelle doit permettre aux salariés :

- d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer un métier;
- de se perfectionner dans l'exercice de leur métier;
- de mettre leurs connaissances à jour par rapport aux nouvelles technologies;
- d'accéder, en fonction des capacités individuelles, à des positions plus élevées dans la hiérarchie des emplois de la branche, y compris à travers un changement de filière.

1. Nature et ordre de priorité des actions de formation

L'accélération des évolutions techniques conduit à la mise en oeuvre de nouveaux processus de travail qui nécessitent des formations adaptées.

Compte tenu de l'importance de ce mouvement, une priorité doit être donnée aux actions de formation permettant à la fois l'adaptation permanente des salariés aux nouvelles technologies et l'accession à un niveau de formation générale facilitant les reconversions éventuelles.

Il importe donc de développer prioritairement dans la branche du transport aérien les actions de formation qui, compte tenu de l'évolution prévisible des emplois et des métiers, ont un caractère :

- de développement de la formation générale servant de base à une formation spécifique;
- d'élargissement des connaissances professionnelles de manière à offrir une meilleure assise technologique de base;
- d'adaptation aux nouvelles technologies (matériaux nouveaux, traitement de l'information, etc.).

L'énumération de ces actions prioritaires au niveau de la branche professionnelle ne saurait préjuger de la nécessité pour les entreprises d'adapter leur plan de formation à leur situation spécifique.

2. La reconnaissance des qualifications acquises : du fait d'actions de formation

Les parties signataires considèrent que les niveaux de qualifications, compte tenu de l'évolution des connaissances, ne peuvent être maintenus ou développés que par une politique soutenue de formation.

Les niveaux de formation atteints, soit par le savoir-faire résultant de l'expérience du métier, soit par la délivrance d'un certificat ou diplôme résultant des actions de formation professionnelle, ouvrent droit à la qualification reconnue par les classifications de la convention collective.

Afin de conférer aux formations acquises un caractère transférable, il sera demandé aux organismes dispensateurs de formation de délivrer une attestation de stage.

Dans le cas où les actions de formation s'inscriraient dans un processus continu menant à l'acquisition d'un diplôme, il sera recherché la création d'unités capitalisables de valeur.

L'évolution de carrière doit permettre aux ouvriers, aux employés, aux techniciens, aux agents d'encadrement, aux ingénieurs et aux cadres de gravir, en fonction de l'expérience et de la formation suivie, soit à leur propre initiative, soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, les échelons de la hiérarchie des classifications.

Il est convenu de l'examen prioritaire de l'intégration de titulaires de certaines formations aux postes créés ou vacants, cette reconnaissance n'étant pas exclusive des aptitudes requises pour l'emploi telles qu'elles sont établies et diffusées dans le cadre de l'appel à des candidatures.

Dans le cadre de la mise en oeuvre de nouvelles technologies ayant des incidences importantes sur l'activité, des discussions doivent s'engager au niveau de la branche afin de prendre en compte les modifications prévisibles du contenu des formations et des qualifications, ainsi que de la définition éventuelle des classifications professionnelles.

3. Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et membres du comité d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Il est rappelé la mission des organismes paritaires éventuels et du comité d'entreprise (des délégués du personnel à défaut) en matière de formation professionnelle :

- être informés de l'évolution des emplois et des techniques de production;
- entretenir les rapports nécessaires avec les services de formation s'ils existent;

— avoir connaissance de la nature et du nombre de demandes de formation des salariés et de leur aboutissement;

— en coordination avec les services de formation, faire connaître, notamment par voie d’affichage, les organismes dispensant les formations qui peuvent être choisies dans le cadre du congé individuel de formation.

Afin de permettre à la commission de formation, là où elle existe, de contribuer à la délibération annuelle du comité d’entreprise sur le plan de formation, il est convenu de lui remettre, au moins trois semaines avant la première réunion du comité au cours de laquelle la formation est abordée, une information sur les orientations générales de l’entreprise en matière de formation. À cette occasion, la direction de l’entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme de façon que le projet de plan de formation présenté au comité d’entreprise au cours des deux réunions de fin d’année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s’inscriraient dans les projets de l’entreprise. Il est également procédé à un bilan de la réalisation du plan de formation de l’année précédente.

Dans les entreprises où il n’existe pas de commission de formation, ces attributions sont exercées par le comité d’entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Il est examiné au sein de chaque entreprise, en fonction de l’importance de celle-ci et des moyens qu’elle accorde déjà à ses représentants du personnel en la matière, les conditions dans lesquelles un crédit d’heures sera attribué aux représentants du personnel concernés afin de leur permettre de préparer les réunions organisées à l’initiative des employeurs.

4. Conditions d’accueil et d’insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

Il est convenu de la nécessité de permettre, par un rapprochement du milieu professionnel et éducatif, une meilleure insertion des jeunes dans le monde du travail. Les entreprises doivent faciliter l’accueil des jeunes dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire relatif aux formations en alternance.

Tout jeune de dix-huit à vingt-six ans peut suivre et compléter une formation initiale et accéder à une qualification en dehors du cadre de la première formation. Ces formations associent les enseignements généraux et technologiques donnés pendant le temps de travail dans des organismes de formation notamment publics, ainsi que des connaissances et un savoir-faire acquis par l’exercice, dans l’entreprise, d’une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.

Tout jeune salarié sans qualification ou incomplètement qualifié, suivant un stage de formation dans l’entreprise au titre des contrats d’adaptation, doit bénéficier d’un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, assurant les garanties sociales et de salaire et assorti d’une formation professionnelle, dispensée selon la procédure de l’alternance.

Le recrutement des jeunes au titre des contrats de qualification doit faire l’objet d’un contrat écrit à durée déterminée qui précise les obligations réciproques des parties : l’employeur s’engage pendant la durée du contrat à assurer au jeune une formation, le jeune pour sa part à suivre la formation prévue. À l’issue de son contrat, s’il est à durée déterminée, le jeune bénéficiera, à qualification égale, d’une priorité d’examen de candidature en cas de recrutement.

L’exercice des activités professionnelles en entreprise sera accompagné par un salarié de l’entreprise dont les tâches devront être allégées en conséquence, pour y compris une formation pédagogique éventuelle.

Le comité d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les conditions dans lesquelles se déroule cette formation et en particulier sur :

- les conditions d’accueil, d’encadrement et de suivi des jeunes pendant la formation;
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant et, le cas échéant, à l’issue de leur formation;
- les conditions d’appréciation des résultats des stages.

5. Durée et conditions d’application de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée; toutefois, si tout ou partie des dispositions ci-dessus venait à être modifié par le législateur, les parties signataires conviennent qu’elles se rencontreront afin d’examiner les dispositions à prendre.

Il pourra à tout moment, en tout ou en partie, être dénoncé en respectant un préavis de trois mois ou faire l’objet d’une demande de révision par l’une des parties signataires.

Toute demande de révision par l’une des parties signataires doit être obligatoirement accompagnée d’une proposition de rédaction concernant le ou les articles soumis à révision. Cette demande doit être notifiée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l’accord.

Toute dénonciation d’un ou plusieurs articles du présent accord par l’une des parties signataires doit être obligatoirement notifiée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l’accord et doit donner lieu à

dépôt conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail. En cas de dénonciation par l'un des signataires, les parties conviennent de se rencontrer dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'examiner à l'issue de chaque période de deux ans le bilan de son application.

Accord du 27 décembre 1994

[Étendu par arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996]

Mod. par Avenant n° 1, 5 juill. 1995, étendu par arr. 15 févr. 1996, JO 27 févr.

Avenant n° 62, 10 janv. 2001, étendu par arr. 29 avr. 2002, JO, 5 mai

Avenant 18 oct. 2007, étendu par arr. 7 mai 2008, JO 17 mai

Avenant n° 78, 12 sept. 2008, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 2 mai

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle;

Considérant que les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991;

Considérant le décret n° 94.936 du 28 octobre 1994 pris en application de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle;

Considérant l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 1994 portant création de l'OPCIB;

les parties signataires du présent accord conviennent des orientations et dispositions suivantes :

Article 1

Création

Le présent accord porte création d'une section professionnelle paritaire « transport et travail aériens » conformément à l'article R. 964-1-4 b du Code du travail (décret n° 94.936 du 28 octobre 1994).

Article 2

Constitution de la section professionnelle paritaire

La section professionnelle « transport et travail aériens » sera constituée à parité de représentants de la Fédération nationale de l'aviation marchande et des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Article 3

Adhésion à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé Interbranches (OPCIB)

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1994 portant création de l'OPCIB.

Cette adhésion donne qualité aux signataires du présent accord de membres associés de l'OPCIB, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 17 novembre 1994. En application des dispositions de l'article 2 de l'accord susvisé, les parties signataires conviennent de créer la section professionnelle paritaire « Transport et travail aériens » au sein de l'organisme et, que dans ce cadre, soit assurée une gestion autonome des contributions versées par les entreprises relevant du champ du présent accord.

Article 4

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 5 juill. 1995, étendu par arr. 15 févr. 1996, JO 27 févr.

Avenant, 18 oct. 2007, étendu par arr. 7 mai 2008, JO 17 mai

Mod. par Avenant n° 78, 12 sept. 2008, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 2 mai

Le champ d'application de l'accord est défini par l'ensemble des entreprises relevant du transport et du travail aérien référencées sous les codes NAF 62.1Z et 62.2Z ainsi que par l'établissement public aéroport de Paris référencé sous le code 63.2E dont l'activité principale est la conception, l'aménagement et l'exploitation des aéroports de la région parisienne.

On entend par :

Entreprises de transport aérien, les entreprises qui exercent une activité de transport aérien public telle que définie par l'article L.330-1 du Code de l'aviation civile consistant à acheminer par aéronef d'un point d'origine à un point

de destination, des passagers, des marchandises ou de la poste, contre rémunération ou en vertu d'un contrat de location dans les conditions définies par l'article L.323-2 du Code de l'aviation civile.

Entreprises de travail aérien, les entreprises définies par le 1^{er} alinéa du 3^o de l'article R.421-1 du Code de l'aviation civile.

(Avenant n° 78, 12 sept. 2008, étendu) Le champ d'application des accords relatif à la formation professionnelle du 27 décembre 1994 et du 9 septembre 2004 est étendu aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport. Ces activités sont classées sous le code 52.23Z de la nomenclature française (NAF).

Article 5

Fonds de formation professionnelle

En application des dispositions de l'article 2 du présent accord les contributions des entreprises qui peuvent faire l'objet d'un versement dans le cadre de la section professionnelle paritaire « transport et travail aériens » constituée au sein de l'OPCIB sont les suivantes :

1. la contribution des entreprises au titre de la formation d'insertion et d'alternance.

2. *la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue.* (Dispositions exclues de l'extension; arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996 et par arrêté du 29 avril 2002, JO 5 mai 2002).

3. la contribution des entreprises au titre du financement du capital temps formation.

4. la contribution des entreprises au titre du plan de formation.

5. *les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage.* (Dispositions exclues de l'extension; arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996 et par arrêté du 29 avril 2002, JO 5 mai 2002).

Article 6

Obligations de versement

Les parties signataires conviennent de définir dans un accord à intervenir ultérieurement quelles sont les contributions, telles que stipulées aux alinéas 1 à 5 de l'article 5 ci-dessus, ainsi que les taux de versement respectifs, qui devront faire l'objet d'un versement obligatoire des entreprises à l'OPCIB.

Article 7

Missions de la section professionnelle sanitaire

Les missions de la section professionnelle paritaire « transport et travail aériens » sont les suivantes :

Apporter son concours aux CPNE dans la mise en oeuvre des politiques définies par la branche,

Recueillir et diffuser les informations sur le droit de la formation professionnelle et les moyens qui lui sont attachés, selon les besoins de la profession et les intérêts des salariés,

Assurer la promotion de la formation professionnelle auprès des entreprises,

Coordonner, adapter, développer tous les moyens de formation selon les besoins exprimés par la branche,

Déterminer les actions de formation susceptibles de répondre aux objectifs contenus dans les accords de branches et aux obligations légales en vigueur,

Exercer auprès des entreprises qui en font la demande, conseils, études, recherches pédagogiques pour l'élaboration des plans de formation,

Percevoir et gérer les fonds prévus dans les accords de branche,

Financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle de la branche et la législation en vigueur.

En application de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 1994, les parties signataires confieront à un groupe technique paritaire, dont la composition, les modalités de fonctionnement et les conditions de la gestion seront définies ultérieurement par voie d'accord, la responsabilité d'assurer les relations entre la section professionnelle paritaire et les instances de l'OPCIB et de l'organisme collecteur de fonds de la formation professionnelle pour ce qui concerne la mise en oeuvre et le contrôle des décisions politiques définies par la branche professionnelle.

Article 8

Mise en oeuvre de la délégation

(Article exclu de l'extension; arrêté du 15 février 1996, JO 27 février 1996 et par arrêté du 29 avril 2002, JO 5 mai 2002)

En application du dernier alinéa de l'article 5 de l'accord du 17 novembre 1994 portant création de l'OPCIB, les signataires conviennent :

- de déléguer, par voie de convention et sous leur responsabilité à l'organisme collecteur de fonds de la formation professionnelle la mise en oeuvre des missions de la section professionnelle paritaire définie par le groupe technique paritaire nécessitant une relation directe avec l'entreprise.

À défaut d'accord avec l'organisme collecteur de fonds de la formation professionnelle, la FNAM devra proposer un autre délégataire.

- de définir dans un accord ultérieur les modalités de cette délégation.

Article 9 **Participation aux réunions**

Lorsqu'un salarié désigné pour siéger au sein du Groupe technique paritaire participe aux réunions de cette instance, il est fait application de l'article L. 992-8 du Code du travail s'agissant des conditions d'autorisation d'absence, du remboursement des frais de déplacement et du maintien de la rémunération (la participation des salariés aux réunions du groupe technique paritaire n'entraîne aucune diminution de leur rémunération).

Les salaires et charges sociales patronales légales et conventionnelles correspondantes et les frais de déplacement seront pris en charge par l'OPCIB, dans les conditions fixées par son conseil d'administration.

En application de l'article 82-6 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, les parties signataires, considérant qu'un temps de préparation des réunions du groupe technique paritaire est nécessaire, demanderont au conseil d'administration de l'OPCIB d'en étudier les modalités de prise en charge.

Article 10 **Accords complémentaires**

Les partenaires s'engagent à négocier avant le 31 mars 1995 les accords complémentaires prévus aux articles 6, 7 et 8 du présent accord.

Article 11 **Durée et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sa dénonciation peut intervenir à l'expiration d'une année civile avec un préavis de trois mois. Toutefois cet accord ne peut être dénoncé au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de l'adhésion à l'OPCIB.

Article 12 **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Accord du 9 septembre 2004

[Étendu par arr. 27 juill. 2005, JO 7 août]

Mod. par Avenant 18 oct. 2007, étendu par arr. 7 mai 2008, JO 17 mai

Avenant n° 78, 12 sept. 2008, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 2 mai

Mod. par Avenant n° 2, 28 juill. 2009, étendu par arr. 4 juill. 2011, JO 9 juill.

Avenant n° 3, 11 déc. 2009, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

Avenant n° 4, 16 déc. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2011.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FETS FO ;

FGT CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant 19 juill. 2011, étendu, par arr. 19 mars 2012, JO 24 mars

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Mod. par Avenant 18 oct. 2013, étendu par arr. 17 déc. 2014, JO 26 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août

Les signataires du présent accord entendent poursuivre l'impulsion donnée ces dernières années au dispositif conventionnel de la formation professionnelle au sein de la branche du transport aérien.

Ils prennent en compte la mutation du cadre juridique issu de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 mais également les dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les travaux paritaires, s'appuyant sur les études prospectives menées notamment dans le cadre de l'Observatoire des Métiers du transport aérien et des CPNE ont permis d'identifier de nombreux facteurs qui vont affecter profondément et durablement l'activité, les emplois et les métiers de la branche.

Les entreprises devront ainsi intégrer les dispositions applicables aux professions réglementées, en particulier dans le cadre de la construction européenne ou des normes OACI.

Elles devront également conduire les changements nécessaires pour répondre aux mutations liées aux nouvelles formes de concurrence en particulier le développement des compagnies à bas coûts et du réseau ferroviaire à grande vitesse, à l'évolution des attentes des clients, des services et des technologies.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises du transport aérien et participer au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :

- Contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des normes techniques, des organisations du travail, des technologies et des attentes des clients.
- Concourir à la réalisation des projets professionnels et du souhait de l'évolution professionnelle et de mobilité des

salariés.

- (Avenant 27 mars 2012, étendu) Favoriser le retour à l'emploi des salariés fragilisés notamment à la suite de la disparition récente de nombreuses entreprises du secteur aérien.
- Permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif, une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emplois dans le monde du travail.
- (Avenant 27 mars 2012, étendu) Favoriser par des dispositions concrètes, l'égalité professionnelle «hommes-femmes» à l'accès à la formation et à l'évolution professionnelle, mais aussi les salariés à temps partiel, les salariés de 45 ans et plus et les salariés handicapés.
- Participer à l'amélioration de la sécurité, de la fiabilité et de la qualité du service dans les différentes activités du transport aérien.

La formation professionnelle peut également par des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances offrir aux travailleurs dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative

Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau de la branche que des entreprises. Elles affirment leur volonté de construire et mettre en œuvre un dispositif de formation de branche efficace, cohérent avec les besoins et la gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels dans une logique de co-construction.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit :

Titre I

Information et orientation des salariés

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant en amont de l'action de formation d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs seront définies par la CPNE compétente.

Cet entretien doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation et de recueillir les souhaits de formation du salarié, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Article 1

L'entretien professionnel

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise de la branche bénéficie au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnel.

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Cet entretien doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de

faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation et de recueillir les souhaits de formation du salarié, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^{ème} anniversaire (puis tous les 5 ans), a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.

Au cours de cet entretien :

- l'employeur fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois de l'entreprise, de ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Le salarié qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficiera d'un entretien de reprise qui pourra faire office d'entretien professionnel si cet entretien en a rempli la fonction. L'employeur, si un besoin de formation est identifié au cours de cet entretien, déterminera avec le salarié les actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle (période de professionnalisation, bilan de compétences...).

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Chaque entreprise veillera à mettre en place les dispositifs d'accompagnement permettant le bon déroulement et le suivi de ces entretiens professionnels.

Article 2 **Le bilan de compétences**

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Le bilan de compétence contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut notamment dans le cadre de l'entretien professionnel demander à bénéficier d'un bilan de compétence, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 40^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail.

(Avenant 27 mars 2012, étendu) En cas de refus de prise en charge par le FONGECIF, le salarié, pour la réalisation du bilan de compétences, affecte au maximum 24 heures de son droit individuel à la formation.

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Dans ce cadre, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA et de ses disponibilités financières, la prise en charge du coût du bilan de compétences ne pourra excéder le plafond défini par l'OPCA.

Article 3 **Passeport orientation formation**

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC.

FEETS FO ;

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié doit pouvoir être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles conformément à l'article L. 6315-2 du code du travail.

À cette fin, chaque salarié peut à son initiative, établir son « passeport orientation formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Article 4 **La validation des acquis de l'expérience**

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

(Avenant 27 mars 2012, étendu) En cas de validation partielle, les formations préconisées par le jury pourront faire l'objet d'une prise en charge au titre de la professionnalisation dans les conditions définies aux articles 7.1.4 et 7.1.5 du présent accord. Conformément à l'article L. 2241-6 3^o du code du travail, les signataires décident d'imputer le financement de la participation d'un salarié à un jury d'examen ou à un jury de validation des acquis de l'expérience sur les fonds de la professionnalisation, dans la mesure où ces jurys sont institués pour la mise en œuvre des actions de formation prioritaires telles que définies par le présent accord.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploi, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Titre II **La formation tout au long de la vie professionnelle**

Article 5 **Plan de formation**

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Article 5.1 **Le contenu du plan de formation**

Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience. Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, l'employeur précise, dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories d'actions :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées au développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à reconnaissance par l'entreprise.

Ces actions peuvent être réalisées hors temps de travail, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur

- soit dans la limite de quatre-vingt heures par an et par salarié ;
- soit pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Le refus du salarié de participer à ces actions hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 5.2

Consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation

Compte tenu de la diversité des entreprises ainsi que des besoins et des attentes des salariés en matière de formation, les actions présentées dans le document d'information lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation devront être affectées à l'une ou l'autre des deux catégories énoncées. Une même action en fonction du public et de l'objectif visé pourra éventuellement relever de l'une ou l'autre des catégories.

Les entreprises dont l'activité est organisée sur l'année civile consultent le comité d'entreprise

- sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente avant le premier octobre de chaque année ;
- sur le projet de formation du personnel de l'entreprise de l'année à venir avant le 31 décembre de l'année en cours.

Les entreprises dont l'activité est organisée sur l'année IATA peuvent adopter un calendrier d'information et de consultation du Comité d'Entreprise différent du calendrier réglementaire, en respectant les dispositions suivantes :

- la réunion de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente doit avoir lieu avant le 31 décembre de chaque année ;
- la réunion de consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année à venir doit avoir lieu avant le 31 mars de chaque année.

Article 5.3

Les frais de formation et les frais annexes

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions définies par les articles L. 6331-21 et R. 6332-50 du code du travail.

Article 6

Droit individuel à la formation

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Article 6.1

Principe du DIF

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 20 heures.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de quatre mois au prorata temporis.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du droit individuel à la formation sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur six ans pour les salariés à temps plein.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.

Au terme de ce délai de six ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, la durée du DIF calculée au prorata temporis, fera l'objet d'une majoration de 15 %.

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, cette majoration est de 10 %. Ces majorations peuvent se cumuler sans pour autant dépasser le plafond de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées.

Article 6.2

Conditions de prise en charge par l'OPCA

Sont prises en charge par l'OPCA les actions de formation entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis dans le présent accord.

Les publics prioritaires sont les suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion,
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties signataires du présent accord décident que pour les publics prioritaires définis ci-dessus les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre d'un DIF et donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA sont les suivantes :

- langues autres que le français à finalité professionnelle ;
- maîtrise de la langue française et remise à niveau sur les savoirs de base ;
- lutte contre l'illettrisme ;
- expression écrite et orale ;
- management d'équipe ;
- nouvelles technologies ;
- facteurs humains ;
- tuteurs, formateurs et instructeurs ;
- communication et relations interculturelles ;
- formations techniques et qualité ;
- normes réglementaires (formations non obligatoires selon la définition du paragraphe ci-après).

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour

permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés au titre du DIF et sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation telles que définies ci-dessus sont prises en charge par les fonds mutualisés, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA et de ses disponibilités financières, au titre de la priorité 2 définie au paragraphe 1, 2, 3 de l'article 7.2.4 du présent accord :

dans la limite de 24 euros HT par heure de formation pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle ;

dans la limite de 24 euros HT par heure de formation pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle ;

dans la limite de 16 euros HT par heure de formation pour les autres formations.

Le montant des taux de prise en charge peut faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de plus ou moins 30 %, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

Article 6.3

Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les modalités de mise en œuvre du DIF, en liaison le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relative à la réalisation pendant et ou hors du temps de travail et la rémunération sont régies par les articles L. 6321-2 et L. 6323-13 du code du travail.

Les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant au droit ouvert au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue dans les conditions prévues à l'article L. 6331-21 et par l'article R. 6332-50 du code du travail.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF ou OPACIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF ou OPACIF.

À cette fin les priorités retenues par l'accord sont publiées sur le site internet de l'OPCA et communiquées par l'OPCA au FONGECIF.

Article 6.4

Information des salariés

Les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités du DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation prévus par le présent accord. Il est enfin rappelé que les entreprises doivent informer annuellement par écrit chaque salarié selon des modalités définies au sein de chaque entreprise du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Article 6.5

Portabilité du DIF

1 - En cas de licenciement du salarié

En cas de licenciement du salarié, sauf cas de faute lourde, l'employeur informe, dans la lettre de licenciement, le salarié, s'il y a lieu, du nombre d'heures auquel s'élève son DIF et de sa possibilité de demander pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur ne peut pas refuser cette demande dès lors qu'elle intervient avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire de droit commun défini à l'article D. 6332-87 du code du travail.

2 - En cas de démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF dès lors que l'action de formation, de bilan de compétence ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire de droit commun défini à l'article D. 6332-87 du code du travail.

3 - Rupture ouvrant droit à l'assurance chômage

Le salarié dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris à l'échéance du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE, au titre du DIF, en priorité pendant la période de prise en charge par l'assurance chômage ou dans les deux ans qui suivent son embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du travail.

4 - Modalités de prise en charge par l'OPCA

Les signataires décident d'imputer le financement de la portabilité du DIF dans les conditions suivantes :

— DIF «prioritaire» : les sommes dues au titre de la portabilité seront prises en charge sur les fonds de la professionnalisation ;

— DIF «non prioritaire» : les sommes dues au titre de la portabilité seront prises en charge sur le plan de formation, lorsque le DIF est mis en œuvre pendant la période de préavis au titre du 2 ci-dessus et lors de l'embauche du salarié dans une nouvelle entreprise.

Si la mise en œuvre du DIF a lieu pendant la période de chômage, les sommes dues au titre de la portabilité sont prises en charge sur les fonds de la professionnalisation, que le DIF soit prioritaire ou non.

Article 6.6 Transférabilité du DIF

Les parties souhaitent de nouveau mettre en place un dispositif de transférabilité du DIF en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'avenant 65 de la CCNTA PS, tel que prévu dans l'accord du 11 janvier 2006 et prorogé par un avenant du 18 décembre 2007 et venu à son terme le 31 décembre 2008.

Ainsi en cas de changement d'employeur dans le cadre de l'avenant 65 de la CCNTA PS, le salarié transféré conserve chez son nouvel employeur les heures acquises avant ce transfert au titre du DIF.

Article 7 La Professionnalisation

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Mod. par Avenant 18 oct. 2013, étendu par arr. 17 déc. 2014, JO 26 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

Article 7.1 Le Contrat de Professionnalisation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois.

Elles entendent en conséquence mettre en place et développer au sein des entreprises du transport aérien le recours au contrat de professionnalisation conclu sur la base des articles L. 6325-5 et suivants du code du travail :

Article 7.1.1 **Bénéficiaires/ publics prioritaires**

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité, aux demandeurs d'emploi âgés d'au moins 26 ans, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 7.1.2 **Durée du contrat de professionnalisation**

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois.

Elle peut être portée à 24 mois, lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et des qualifications visés le nécessiteront :

- pour les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- ou lorsque l'action de formation vise à préparer les qualifications considérées comme prioritaires telles que définies à l'article 7-1-4 du présent accord.

La durée du parcours de formation est au minimum de 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

(Avenant 18 oct. 2013, étendu) La durée du parcours peut être portée à 40 % de la durée du contrat pour permettre l'embauche et la professionnalisation des personnes préparant les qualifications prioritaires telles que définies à l'article 7-1-4 du présent accord.

Le parcours de formation comprend des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, de tutorat et de formation.

La durée maximale de prise en charge des actions de formation sera définie par la section paritaire professionnelle transport et travail aérien en fonction, notamment, des orientations fixées par la CPNE compétente.

Selon les conditions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Afin de favoriser l'insertion dans l'emploi des salariés au terme d'un contrat en alternance, les parties signataires confient aux commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) la mission de proposer un dispositif de suivi des salariés en contrat en alternance au terme de leur contrat.

Article 7.1.3 **Rémunération du salarié**

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L. 981-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Le pourcentage minimum applicable sur le salaire minimum conventionnel sera celui fixé par le décret relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

En tout état de cause ce pourcentage ne pourra être inférieur à 55 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et de 70 % pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et de moins de 26 ans.

Ces pourcentages sont portés respectivement de 55 % à 65 % et de 70 % à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire au moins d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue

nue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le smic en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieur au SMIC en vigueur.

Article 7.1.4 **Actions prises en charge par l'OPCA**

Les formations sont classées en 3 niveaux en fonction des priorités définies par le présent accord.

1 - Les formations qualifiées de priorité n° 1 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués spécifiques au transport aérien ;
- Certificats de Qualifications Professionnelles spécifiques au transport aérien (CQP) ;
- licences, titres, certificats et qualifications aéronautiques.

2 - Les formations qualifiées de priorité n° 2 correspondent aux :

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.

3 - Les formations qualifiées de priorité n° 3 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein des entreprises couvertes par le présent accord.

Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

Article 7.1.5 **Modalités de prise en charge par l'OPCA**

Les dépenses liées aux actions d'évaluation, de formation, et de validation des parcours de formation sont prises en charge par l'OPCA sur la base des forfaits suivants :

1 - Pour les formations qualifiées de priorité n° 1

Le forfait est de 20 euros HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la section paritaire professionnelle (SPP) du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 30 euros HT de l'heure.

2 - Pour les formations qualifiées de priorité n° 2

Le forfait est de 16 euros HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport aérien du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 24 euros HT de l'heure.

3 - Pour les formations qualifiées de priorité n° 3

Le forfait est de 10 euros HT de l'heure.

Le forfait sera majoré de 10 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée ou lorsque le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est suivi à son terme par un contrat à durée indéterminée.

Afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, le forfait sera majoré de 15 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée déterminée et de 20 % lorsque le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée, ou lorsque le contrat à durée déterminée est suivi d'un contrat à durée indéterminée. Ces majorations ne peuvent se cumuler, et ne peuvent entraîner une prise en charge supérieure au coût total de la formation.

Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par la SPP du transport et travail aérien, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions de formation, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

Article 7.2 **La période de professionnalisation**

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Article 7.2.1 **Les bénéficiaires / publics prioritaires**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans

l'emploi de salariés en CDI et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Cette période est ouverte notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par le présent accord en particulier aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou d'adoption, après un congé parental, un congé sans solde ;
- aux salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- aux salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Cette période est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- les diplômes, licences, titres homologués, certificats et qualifications aéronautiques ;
- les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) définis par les CPNE ;
- les diplômes, titres non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un emploi exercé au sein des entreprises du transport aérien ;
- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien-personnel au sol.

La période de professionnalisation peut également permettre au salarié de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE compétente.

Article 7.2.2 **Actions prioritaires**

Les actions prioritaires sont les suivantes :

- actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant en particulier aux différentes évolutions suivantes : nouvelles technologies, langues autres que le français à finalité professionnelle, maîtrise de la langue française et remise à niveau sur les savoirs de base, lutte contre l'illettrisme ;
- formations techniques et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles,
- actions facilitant la reconversion de salariés ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une
- action de formation peut faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- actions de formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois ; actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissance et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

Il est précisé que les actions de formation, s'imposant à l'employeur au titre de la réglementation de la profession du transport aérien et obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi, ne sont pas prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, non obligatoires pour permettre au salarié de poursuivre l'exercice de son activité dans son emploi peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de la période de professionnalisation et sont réalisées pendant le temps de travail.

Les formations sont classées en 3 niveaux de priorité en fonction des priorités définies par le présent accord.

Article 7.2.3 **Durée de la période de professionnalisation**

La durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, sur 12 mois calendaires, est de :

- 70 heures pour les entreprises de 250 salariés et plus ;
- 35 heures pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Cette durée minimale n'est pas applicable aux actions de bilan de compétence, aux actions de validation des acquis de l'expérience, ni aux parcours de formation au bénéfice des salariés âgés d'au moins quarante cinq ans.

Les heures de formation passées par le salarié en formation liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé par écrit du salarié en application de l'article 6 du présent accord.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent par accord formalisé entre le salarié et l'employeur excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures ou pour le personnel au forfait dans la limite de 5 % de leur forfait sur un même exercice civil.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Il est souligné enfin que l'efficacité de ce dispositif sera renforcée par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord pour favoriser la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment le DIF et le plan de formation.

Article 7.2.4 **Financement de la période de professionnalisation**

Les formations sont classées en 3 niveaux en fonction des priorités définies par le présent accord.

1 - Les formations qualifiées de priorité n° 1 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués spécifiques au transport aérien ;
- Certificats de Qualifications Professionnelles spécifiques au transport aérien (CQP) ;
- licences, titres, certificats et qualifications aéronautiques.

2 - Les formations qualifiées de priorité n° 2 correspondent aux :

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol ;
- actions de formation définies comme prioritaires par la CPNE compétente ;
- actions prioritaires définies au 7-2-2.

3 - Les formations qualifiées de priorité n° 3 correspondent aux :

- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein des entreprises couvertes par le présent accord.

Cette liste sera actualisée après examen par la CPNE compétente, en tant que de besoin.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux périodes de professionnalisation sont prises en charge sur la base de forfaits horaires tels que définis ci-dessous.

1 - Pour les formations qualifiées de priorité n° 1

Le forfait est de 20 euros HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport et travail aérien, le forfait est fixé à 30 euros HT de l'heure.

2 - Pour les formations qualifiées de priorité n° 2

Le forfait est de 16 euros HT de l'heure.

Pour les formations aux métiers dont la liste est établie par la SPP du transport et travail aérien, le forfait est fixé

à 24 euros HT de l'heure.

3 - Pour les formations qualifiées de priorité n° 3

Le forfait est de 10 euros HT de l'heure.

Ces forfaits sont majorés de 10 euros HT par heure de formation lorsque l'action de formation est destinée aux salariés de 45 ans et plus.

Cette majoration est également applicable aux actions de formation suivies par les salariés travaillant en province ou dans les DOM lorsque l'action de formation a lieu en dehors de leur région d'origine.

Ces majorations ne peuvent entraîner une prise en charge supérieure au coût total de la formation.

Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, par la section paritaire professionnelle, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions de formation, sous réserve des décisions de gestion de l'OPCA.

Article 8 **Accompagnement tutoral de la professionnalisation**

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises du transport aérien à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge dans la limite de 15 euros HT de l'heure et d'une durée maximale de 40 heures.

Article 9 **Développement de l'apprentissage**

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

À cet effet, il est prévu que le cas échéant, des fonds mutualisés peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis dans une limite de 35 % des fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus aux chapitres IV et V du titre deuxième du livre VI du code du travail et du droit individuel à la formation défini au chapitre III du même titre.

La section paritaire professionnelle du transport et travail aérien est saisie des demandes et après examen donne son approbation ou son refus.

Article 10 **Utilisation du Compte Épargne temps (CET) pour des actions de formation**

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositions de l'article 2-8 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 qui incitent à la conclusion au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET intégrant des modalités permettant aux salariés d'utiliser à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour participer à une action de formation professionnelle de leur choix.

Titre III

Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité de l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle à l'ensemble des salariés.

Ils ont ainsi souhaité traduire concrètement cette volonté, en adaptant à l'attention de publics particuliers les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs de formation.

La poursuite d'un tel objectif ne peut s'inscrire que dans la durée. Aussi l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien ainsi que les CPNE compétentes seront sollicités pour alimenter les réflexions et les travaux devant être menés dans ce domaine.

Article 11

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires ont tout particulièrement souhaité favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiels, type d'emplois majoritairement occupés par les personnels féminins.

Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiels fera l'objet d'une majoration de 15 % selon les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

Les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou parental, bénéficient d'un entretien de reprise conformément à l'article 1 du présent accord.

Les entreprises sont incitées à promouvoir les dispositifs suivants :

— la période de professionnalisation prévue à l'article 7-2 du présent accord, ces salariés faisant partie des publics prioritaires ;

— le congé de bilan de compétences.

Article 12

Dispositions concernant les salariés dans leur seconde partie de parcours professionnel

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les parties signataires soulignent la nécessité de favoriser la formation professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment ceux en seconde partie de parcours professionnel.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^e anniversaire (puis tous les 5 ans), a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.

Au cours de cet entretien :

— l'employeur fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois de l'entreprise, de ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;

— l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;

— l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les signataires du présent accord ont ainsi prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 et de l'article 7-2 du présent accord la situation des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou pour les salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF ou d'une période de professionnalisation sont prises en charge sur la base des taux définis dans le présent accord, majorés de 10 euros HT de l'heure, dans la limite du coût réel de l'action de formation.

Les salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 40^{ème} anniversaire, bénéficient, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord.

Article 13

Insertion et formation professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les parties signataires conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est déterminant pour leur parcours d'insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

En vue de contribuer à cet objectif, les parties signataires prévoient à l'article 7-1 du présent accord que les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une majoration du barème de prise en charge de 15 % pour les contrats à durée déterminée et de 20 % pour les contrats à durée indéterminée.

Elles ont également prévu à l'article 6 du présent accord que les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF, qui pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel, dans la limite de 120 heures.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 7-2 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés reconnus travailleurs handicapés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi.

Article 14

Accès à la formation des salariés ne possédant ni diplôme, ni qualification professionnelle reconnue

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les parties signataires du présent accord entendent s'inscrire dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 visant à réduire les inégalités d'accès à la formation notamment pour les salariés ne possédant ni diplômes ni qualification professionnelle reconnue.

À cet effet, les parties signataires du présent accord ont prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 (DIF) et de l'article 7-2 (période de professionnalisation) du présent accord, la situation des salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties s'inscrivent également dans les orientations définies par la loi qui prévoient que le contrat de professionnalisation s'adresse tout particulièrement aux publics prioritaires tels que définis à l'article 7.1.1 du présent accord.

Article 15

Accès à la formation des salariés des PME

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des PME, notamment dans les activités de support et d'assistance aux entreprises du transport aérien, compte tenu notamment de leur rôle en terme d'emploi.

En raison du nombre de leurs effectifs et de leur organisation, des dispositifs adaptés à leur situation devraient pouvoir être mis en œuvre pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent en particulier à l'OPCA. de développer tout particulièrement une information spécifique et adaptée à l'attention des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent et aux responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

Titre IV

Rôle et mission des instances paritaires

Article 16

Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 16-1 **Objectifs de l'observatoire**

Les objectifs principaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont :

- d'éclairer les entreprises, les salariés et les organismes compétents du secteur aérien concerné sur les facteurs d'évolution des métiers, les conséquences de ces évolutions en termes de qualifications et de besoins de formation ;
- d'améliorer la connaissance des emplois, des qualifications et des compétences dans les métiers de l'aérien et de faciliter une gestion prévisionnelle ;
- d'apporter un soutien pédagogique aux organismes de formation en mettant à leur disposition des méthodes et outils ;
- d'apporter sa contribution à l'élaboration du rapport annuel de branche ;
- de participer à toute action de communication.

L'observatoire doit en particulier développer au service des entreprises et des salariés du transport et du travail aérien son expertise dans le champ de l'emploi et de la formation par :

- la collecte et le traitement de l'information ;
- l'analyse et l'anticipation ;
- la traduction en propositions d'actions pour faciliter les évolutions et les changements que devront conduire les entreprises de transport aérien.

L'observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs :

d'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités du secteur aérien ;

de disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle ;

de bénéficier d'un lieu d'échange et de réflexion en relation avec les différents outils au service de l'Emploi et de la Formation ainsi qu'avec les interlocuteurs institutionnels intéressés notamment de l'Éducation Nationale et des Régions.

L'observatoire a vocation, en priorité, à exercer sa mission dans l'ensemble des secteurs économiques du secteur aérien couvert par le champ d'application du présent accord.

L'observatoire est positionné au plan national, mais il doit également, dans ses travaux, intégrer des logiques régionales et de bassins d'emploi.

Il doit enfin accompagner la politique du secteur aérien dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus spécifiquement européen.

Article 16-2 **Comité de pilotage**

Le Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire (CPPO) est chargé de :

- proposer des études devant être réalisées par l'observatoire à la demande notamment des CPNE compétentes ;
- alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation prévue à l'article 18 du présent accord ;
- proposer à l'OPCA le montant de l'enveloppe financière nécessaire à la prise en charge des études et du fonctionnement de l'observatoire ;
- veiller au suivi des travaux réalisés et de les valider en vue de leur communication.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien est composé de représentants ayant voix délibérative : un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national :

- soit, ayant signé la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol ;
- soit, ayant adhéré au présent accord ;

un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

Sont invités avec voix consultative :

- les présidents et vice-présidents de la section professionnelle paritaire et des CPNE lorsque ceux-ci n'ont pas été désignés avec voix délibérative ;
- des personnes qualifiées pour leurs compétences et leur expertise.

À défaut de dispositions particulières relative au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement des salariés participant à cette instance, il sera fait application des articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail.

Le comité de pilotage se réunit au moins quatre fois par an. Au cours de l'une de ces réunions lui sera présenté un compte-rendu de l'activité de l'observatoire et un suivi budgétaire.

Article 17 **Rôles des Commissions Paritaires Nationales de l'emploi en matière de formation**

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les parties signataires conviennent de conforter, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et du code du travail, le rôle des CPNE en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent l'existence de la CPNE du Personnel au Sol résultant de l'article 40 de la convention collective nationale Transport Aérien - personnel au sol et de la CPNE Personnel Navigant instituée par les accords du 13 mai 1982 et du 15 juin 2001.

Sans préjudice des compétences attribuées aux CPNE par les textes conventionnels définis ci-dessus ainsi que les accords nationaux interprofessionnels des 9 juillet 1970 et 3 juillet 1991, les parties signataires décident de renforcer leur rôle en matière de formation professionnelle comme suit :

Ces commissions se voient en particulier chargées des missions suivantes :

- examiner, au minimum tous les trois ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire des métiers de l'aérien ;
- les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents.
- définir les objectifs de professionnalisation dans lesquels peuvent s'inscrire des actions de formations suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation.
- définir les qualifications professionnelles pouvant être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation.
- examiner les demandes de création de certificat de qualification professionnelle (CQP) et établir la liste des CQP susceptibles d'être financés sur les fonds de la professionnalisation ;
- examiner et proposer la mise à jour de la liste des actions et des publics prioritaires tels que définis dans le présent accord, transmise chaque année à l'OPCA ;
- examiner chaque année le rapport sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans les conditions prévues à l'article 9 de l'accord du 18 mars 2008 et formuler des recommandations.
- suivre l'application du présent accord à partir des éléments fournis par l'OPCA ;
- examiner les actions à développer au niveau des régions en coordination avec l'OPCA et faire des propositions à l'OPCA.

Article 18 **Rôles des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle**

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les parties signataires rappellent que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

À cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport aérien, sont mis à la disposition des représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel des entreprises de la branche.

Les parties signataires s'inscrivent dans les modalités prévues par l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie du 5 octobre 2009 qui prévoit que les organisations représentatives des employeurs et des salariés doivent se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées.

Les entreprises sont également incitées à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités définis par le présent accord ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des techniques, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuel.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise celui-ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement.

Article 19 **Partenariats au niveau territorial et national**

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par les partenaires sociaux dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant notamment au sein du ministère de l'Éducation nationale.

Elles soulignent également leur volonté de voir inscrire le transport aérien dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle.

Les signataires entendent confier aux CPNE une mission d'examen des actions visant au développement des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue au plan régional et inter-régional. Elles pourront en particulier examiner les projets d'actions de la branche auprès des conseils régionaux.

Titre V **Les dispositions financières**

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Les dispositions financières applicables se fondent sur les dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Article 20 **Adhésion à l'OPCA**

Mod. par Avenant 19 juill. 2011, étendu par arr. 19 mars 2012, JO 24 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'aviation marchande

Syndicat des compagnies aériennes autonomes

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT FO.

Dans le cadre de la procédure d'agrément des OPCA telle que prévue par la loi du 24 novembre 2009 et par le décret du 22 septembre 2010, les parties signataires désignent OCPALIA comme collecteur des contributions au titre

de la formation professionnelle versées par les entreprises relevant du champ d'application de l'accord.

Article 21

Versement des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle à l'OPCA

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les contributions des entreprises relevant du champ d'application du présent accord qui font l'objet d'un versement à l'OPCA sont les suivantes :

1. — Les entreprises employant moins de dix salariés doivent verser une contribution au moins égale à 0.55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence dont :

— au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation : 0.15 % des rémunérations de l'année de référence ;

— au titre du plan de formation : un versement à concurrence du solde.

2. — Les entreprises employant dix salariés et plus doivent verser une contribution au moins égale à 0.50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

(Al. exclu de l'extension par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août) Au titre du plan de formation, les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 octobre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses engagées par l'entreprise avant le 31 octobre de chaque année, en exécution de son plan de formation. Cet alinéa doit s'appliquer dans le respect des dispositions du code du travail.

En outre, les entreprises qui le souhaitent peuvent s'acquitter de tout ou partie de leurs obligations au titre du plan de formation en effectuant des versements volontaires à l'OPCA.

Article 22

Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord au financement des :

— contrats de professionnalisation ;

— périodes de professionnalisation ;

— DIF ;

— actions de préparation à l'exercice de l'accompagnement tutorial ;

— participation aux jurys d'examen ou de VAE ;

— financement des centres de formation d'apprentis.

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre ces différentes affectations sera définie, sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA, en début d'exercice par la section paritaire professionnelle, selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de l'utilisation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par l'OPCA, la section paritaire professionnelle

sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux du comité paritaire de l'observatoire et des CPNE compétentes.

Article 23
Création de la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien (SPP)

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les parties signataires, sous réserve des dispositions des articles R. 6332-16 et R. 6332-17 du code du travail, demandent à OPCALIA de prévoir le maintien de la section paritaire professionnelle du transport et travail aérien ou, à défaut, la création d'une telle section relevant du champ d'application du présent accord, dont les missions suivantes sont exercées, sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIA :

— définir, dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les critères, priorités et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises au titre des actions de formation éligibles aux fonds de la professionnalisation ;

— proposer dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à moins de 50 salariés, les critères, priorités et modalités de prise en charge des actions ;

— définir les critères, priorités et modalités de prise en charge des plans de formation des entreprises de 50 salariés et plus.

Article 24 (nouveau)
Modalités de financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Mod. par Avenant n° 3, 11 déc. 2009, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 16 déc. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2011.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FETS FO ;

FGT CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dispose des ressources suivantes :

1 - les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du Travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;

2 - les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du Travail, compris entre 5

% et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Ce pourcentage est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Dans le Transport Aérien, les sommes visées au 1^o et 2^o sont versées par l'intermédiaire de OPCALIA-ADAGIO.

La contribution des entreprises est définie pour 2011 de telle sorte que la contribution des entreprises au FPSPP prélevée sur les fonds de la professionnalisation ne dépasse pas cinq millions d'euros (versus sept millions d'euros en 2010).

Article 24-1

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Entreprises de moins de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont imputées sur les fonds collectés par OPCALIA au titre de la professionnalisation et du plan de formation de façon proportionnelle.

Article 24-2

(Avenant 27 mars 2012, étendu) Entreprises de 10 salariés et plus

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, les modalités de financement de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels feront l'objet chaque année d'une négociation.

Titre VI

Dispositions diverses

Article 25

Champ d'application

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Le champ d'application du présent accord est constitué par les entreprises du transport aérien, du travail aérien, par les entreprises et établissements des services aéroportuaires et d'assistance en escale qui relèvent de l'application de la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol ainsi que par les entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport.

Article 26

Date d'effet de l'accord

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Il se substitue dans ses effets aux accords du 4 juin 1985, du 27 décembre 1994, du 4 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle étendu par arrêté du 27 juillet 2005, à l'accord du 18 octobre 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2008, à l'avenant en date du 28 juillet 2009 étendu par arrêté du 4 juillet 2011, à l'avenant en date du 11 décembre 2009 et à l'avenant en date du 19 juillet 2011.

Article 27

Durée de l'accord

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan de cet accord est prévu tous les 3 ans à compter de sa signature.

Article 28

Dénonciation de révision

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires avec un préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un projet de révision du ou des article(s) concerné(s).

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Article 29

Clause de non dérogation

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 30

Dépôt publicité et extension

Mod. par Avenant 27 mars 2012, étendu par arr. 1^{er} août 2013, JO 10 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;
FGT CFTC ;
FEETS FO ;
FNEMA CFE CGC.

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Adhésion à la section professionnelle « Transport et travail aériens » de l'OPCIB **Accord du 30 juin 1995**

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'aviation marchande - FNAM;

Aéroports de Paris - ADP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération de l'équipement des transports et des services - CGT/FO;

Fédération nationale de l'aviation civile - CFTC;

Fédération nationale des syndicats de transports - CGT;

Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien - FNEMA CGC-CFE;

Fédération générale des transports et de l'équipement - CFDT.

Vu les accords du 27 décembre 1994 et du relatifs à la formation professionnelle dans la branche Transport et travail aériens,

les parties signataires du présent accord conviennent de ce qui suit :

Article 1

« Aéroports de Paris », ci-après dénommé ADP, adhère à la section professionnelle « Transport et travail aériens » de l'organisme paritaire collecteur agréé interbranche (OPCIB).

Article 2

ADP accepte les dispositions prévues à l'accord du 27 décembre 1994 telles que précisées par les clauses particulières convenues ci-après :

- En application de l'article 5 - « Fonds de formation professionnelle », les contributions ADP qui peuvent faire l'objet d'un versement à la section professionnelle Transport et travail aériens de l'OPCIB sont les suivantes :

- les contributions d'ADP au titre de la formation en alternance;
- les contributions d'ADP au titre de l'apprentissage;

- En application de l'article 7 - « Mission de la section professionnelle paritaire », la section professionnelle paritaire :

- apporte son concours à ADP dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques définies dans les accords de l'entreprise ADP;
- détermine les actions de formation susceptibles de répondre aux objectifs contenus dans les accords de l'entreprise ADP, et aux obligations légales en vigueur;
- perçoit et gère les fonds versés par ADP à la section professionnelle.

Article 3

ADP accepte les dispositions prévues à l'accord du telles que précisées par les clauses particulières convenues ci-après :

- les articles , , de l'accord ne s'appliquent pas.
- en application de l'article - « Administration de la section professionnelle paritaire », le groupe technique paritaire a pour mission d'assurer le suivi de la section professionnelle dans le cadre du contenu des accords de l'entreprise ADP;
- les dispositions de l'article , relatives à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, sont sans objet.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sa dénonciation peut intervenir à l'expiration d'une année civile avec un préavis de 3 mois.

Article 5

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Transférabilité du droit individuel à la formation dans les situations de transfert de personnel

Accord du 11 janvier 2006

[Étendu par arr. 10 août 2006, JO 19 août⁽¹⁾

(1) Pour son application, voir article 7 de l'accord.

]

Mod. par Avenant 18 déc. 2007, étendu par arr. 15 juill. 2008, JO 23 juill.

Préambule

Les parties signataires, entendent par le présent accord, ainsi qu'elles s'y étaient engagées, compléter les dispositions concernant le Droit Individuel à la Formation (DIF) énoncées dans l'article 7 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien du 9 septembre 2004.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de transfert des droits acquis au titre du droit individuel à la formation pour les salariés s'inscrivant dans l'une des situations suivantes :

1.1

Le transfert de contrats de travail dans le cadre de l'application des dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail à l'exclusion de ceux intervenant dans le cadre d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, ou d'une substitution d'employeurs intervenues sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci.

1.2

Le transfert de contrats de travail dans le cadre de l'application de l'annexe VI de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale, et sont classées sous le code 63.2 de la nomenclature d'activité française.

Les dispositions énoncées ci-dessus s'appliquent dans le cadre de transfert de personnel entre des entreprises et établissements appliquant la CCNTA - PS.

Les parties signataires incitent les entreprises visées par le présent accord et organisées sous la forme de groupe à examiner particulièrement dans le cadre de la gestion de la modalité des salariés, les situations et les modalités permettant d'organiser la transférabilité des droits acquis par ces salariés au titre du droit individuel à la formation.

Article 2

Principe concernant la transférabilité du DIF

Les salariés transférés dans les conditions prévues aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord bénéficient chez leur nouvel employeur du maintien de leurs droits ouverts chez leur ancien employeur, au titre des heures du droit individuel à la formation à la date de leur transfert.

Il est rappelé que ces droits ouverts seront ceux calculés conformément aux dispositions prévues par l'article 7 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien du 9 septembre 2004.

Article 3

Modalités de prise en charge

Lorsqu'un salarié exercera son droit individuel à la formation dans les conditions prévues aux articles 1.1 et 1.2 énoncés ci-dessus, en accord avec son nouvel employeur, conformément aux dispositions prévues par l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien du 9 septembre 2004 afin de bénéficier d'une action de formation entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires tels que définis par l'article 7 de l'accord de branche, les coûts de formation correspondant aux droits transférés seront pris en charge par les fonds mutualisés sur la base du barème défini en annexe I de l'accord de branche pour les formations de type C en priorité 1.

Il est entendu que l'application de cette mesure ne pourra avoir pour effet d'entraîner une prise en charge par les

fonds mutualisés supérieure au coût de formation.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que si des reprises de personnel interviennent dans des situations non visées aux alinéas 1.1 et 1.2 du présent accord entre deux entreprises appliquant la CCNTA PS, et qu'une convention entre ces deux entreprises prévoit la reprise de droits ouverts par les salariés chez leur ancien employeur au titre des heures du droit individuel à la formation, le nouvel employeur pourra solliciter la Section Paritaire Professionnelle pour examen des conditions de prise en charge des coûts de formation.

Article 4 **Mise en œuvre**

L'ancien employeur communiquera au nouvel employeur à l'occasion du transfert de personnel dans les cas prévus aux articles 1.1 et 1.2 énoncés ci-dessus, les informations relatives aux droits ouverts au titre du droit individuel à la formation pour chaque salarié sous la forme d'un document spécifique.

Il informera également par écrit chaque salarié de ses droits transférés au titre du droit individuel à la formation, à l'occasion du transfert de son contrat de travail.

Lorsque le nouvel employeur sollicitera le gestionnaire des fonds mutualisés, il s'appuiera sur les documents visés ci-dessus, pour justifier de sa demande.

Il est entendu également que toute action de formation décidée ou engagée, avant son transfert, au bénéfice d'un salarié, au titre du droit individuel à la formation, chez l'ancien employeur, devra être menée jusqu'à son terme si le salarié le souhaite. Elle sera prise en charge dans sa totalité soit par les fonds mutualisés si une demande a été sollicitée et accordée selon les procédures requises, soit directement par l'ancien employeur, si l'action de formation visée n'entre pas dans le cadre des actions et publics prioritaires définis par l'accord de branche du 9 septembre 2004.

Article 5 **Actualisation et révision**

Si des évolutions législatives, réglementaires ou jurisprudentielles notables intervenaient pendant la durée du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans le cadre de la commission paritaire afin d'examiner la situation ainsi créée.

Les parties signataires conviennent également de se réunir dans le cadre de la commission paritaire si la mise en œuvre du présent accord met en évidence la nécessité de l'adapter.

Article 6 **Durée de l'accord**

Mod. par Avenant 18 déc. 2007, étendu par arr. 15 juill. 2008, JO 23 juill.

Les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire dans la durée le dispositif prévu dans le présent accord au titre de la transférabilité du droit individuel à la formation pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNTA-PS

Elles souhaitent également prendre date pour effectuer un bilan de l'application de ces dispositions et pouvoir intégrer les ajustements qui apparaîtront nécessaires pour améliorer le dispositif.

(Avenant 18 déc. 2007, étendu) Les parties signataires conviennent qu'après un point d'étape devant intervenir durant le dernier trimestre 2006, le bilan sera effectué au cours du derniers trimestre précédant le terme du présent accord qui est conclu pour une durée déterminée dont le terme interviendra le «31 décembre 2008»

Article 7 **Conditions d'application**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire à compter de sa signature pour les cas de transferts énoncés à l'article 1 entre des entreprises et établissements adhérentes à une organisation patronale signataire du présent accord.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur pour l'ensemble des entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire à compter de l'extension de cet accord.

Article 8 **Clause de non dérogation**

Considérant les dispositions prévues par l'article L. 132-23 du code du travail, les parties signataires ont décidé ce qui suit.

Les accords d'entreprise ou d'établissement de la branche du transport aérien relatif à la transférabilité du droit individuel à la formation ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 9

Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de quinze jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Article 10

Formalités de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 133-10 et suivants dudit code.

Financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels pour 2012

Accord du 13 décembre 2011

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA (Adhésion par lettre du 21 décembre 2011).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

Les parties souhaitent préalablement rappeler que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 et la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 ont prévu que, par négociation de branche, les partenaires sociaux préciseraient notamment les modalités de financement des actions du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) (article L. 6332-19 du code du travail).

C'est ainsi que les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs se sont réunies afin de négocier un accord relatif aux modalités de financement du FPSPP pour 2012.

Les signataires rappellent les engagements suivants déjà retenus dans l'accord sur le financement du FPSPP pour 2011 :

- 1. Disposer d'une capacité financière suffisante pour pouvoir répondre aux enjeux de formation du transport aérien*
- 2. Tenir compte des possibilités offertes aux entreprises du transport aérien de financer les actions prioritaires sur les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel*

Les partenaires sociaux sont attachés à ces principes qu'ils souhaitent inscrire dans la durée.

Au vu du bilan 2011 présenté en SPP le 5 décembre 2011, et compte tenu de la situation très préoccupante des entreprises du transport aérien, les signataires décident d'affecter la contribution au FPSPP dans les conditions suivantes

Article 1

Modalités de financement du FPSPP pour 2012

Le pourcentage compris entre 5 et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation professionnelle est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour la collecte 2012, le pourcentage assis sur les salaires 2011 est fixé à 10 %, par arrêté en date du 22 novembre 2011.

Article 1-1

Entreprises de moins de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont imputées sur les fonds collectés par OPCALIA au titre de la professionnalisation et du plan de formation de façon

proportionnelle.

Article 1-2 **Entreprises de 10 salariés et plus**

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de plus de 10 salariés sont imputées sur les fonds de la professionnalisation.

Un bilan sera fait à la fin du troisième trimestre 2012 sur l'utilisation des fonds de la professionnalisation du Transport Aérien.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises définies par l'accord du 09 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle continue dans le secteur du transport aérien, étendu par arrêté du 27 juillet 2005, et complété par l'avenant du 18 octobre 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2008.

Article 3 **Dépôt**

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4 **Durée et bilan**

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} Janvier 2012.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2012. Après cette date, le présent texte ne produira plus d'effets.

Un bilan de cet accord sera établi au cours du dernier trimestre 2012 afin de préparer la négociation d'un nouvel accord pour 2013.

En cas de modification des hypothèses sur lesquelles est fondé le présent accord ou des textes régissant le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires conviennent de se revoir pour étudier les conséquences de ces modifications sur le présent accord.

Accord du 10 décembre 2012

[Non étendu, applicable au 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FNEMA CFE CGC ;

FEETS FO.

Préambule

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs se sont réunies pour négocier les modalités de la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au financement pour 2013 du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), en application de l'article 24-2 de l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés a été fixée par l'article 24-1 de l'accord du 27 mars 2012.

Les signataires sont attachés aux principes suivants qu'ils souhaitent inscrire dans la durée :

1. Disposer d'une capacité financière permettant de répondre aux enjeux de formation du transport et du travail aérien

2. Tenir compte des possibilités offertes aux entreprises du secteur aérien de financer les actions prioritaires sur les

fonds mutualisés au niveau interprofessionnel (OPCALIA et FPSPP).

Article 1

Modalités de financement du FPSPP pour 2013 dans les entreprises de 10 salariés et plus

Le pourcentage compris entre 5 et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation professionnelle est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour la collecte 2013, le pourcentage assis sur les salaires 2012 devrait être fixé à 13 %.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre des fonds de la professionnalisation sera imputée sur les fonds de la professionnalisation.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation sera imputée sur le plan de formation à hauteur de 30 % et à hauteur de 70 % sur les fonds de la professionnalisation.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises couvertes par l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

Article 3

Durée et bilan

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} Janvier 2013.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2013. Après cette date, le présent texte ne produira plus d'effets.

Un bilan de cet accord sera établi au cours du dernier trimestre 2013 afin de préparer la négociation d'un nouvel accord pour 2014.

En cas de modification des hypothèses sur lesquelles est fondé le présent accord ou des textes régissant le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires conviennent de se revoir pour étudier les conséquences de ces modifications sur le présent accord.

Article 4

Dépôt

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 10 décembre 2013

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SCARA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE CGC.

Préambule

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs se sont réunies pour négocier les modalités de la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au financement pour 2014 du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), en application de l'article 24-2 de l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés a été fixée par l'article 24-1 de l'accord du 27 mars 2012.

Les signataires sont attachés aux principes suivants qu'ils souhaitent inscrire dans la durée :

1. Disposer d'une capacité financière permettant de répondre aux enjeux de formation du transport et du travail aérien
2. Tenir compte des possibilités offertes aux entreprises du secteur aérien de financer les actions prioritaires sur les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel (OPCALIA et FPSPP).

Article 1

Modalités de financement du FPSPP pour 2014 dans les entreprises de 10 salariés et plus

Le pourcentage compris entre 5 et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation professionnelle est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour la collecte 2014, le pourcentage assis sur les salaires 2013 devrait être fixé à 13 %.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre des fonds de la professionnalisation sera imputée sur les fonds de la professionnalisation.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation sera imputée sur le plan de formation à hauteur de 30 % et à hauteur de 70 % sur les fonds de la professionnalisation.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises couvertes par l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

Article 3

Durée et bilan

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2014.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2014. Après cette date, le présent texte ne produira plus d'effets.

Un bilan de cet accord sera établi au cours du dernier trimestre 2014 afin de préparer la négociation d'un nouvel accord pour 2015.

En cas de modification des hypothèses sur lesquelles est fondé le présent accord ou des textes régissant le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires conviennent de se revoir pour étudier les conséquences de ces modifications sur le présent accord.

Article 4

Dépôt

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Accord du 17 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

SUD.

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel notamment l'article 39 ;

Vu le code du travail notamment les articles modifiés L. 6332-1 relatif aux missions des OPCO, L. 6332-1-1 relatifs aux critères et conditions d'agrément des OPCO, L. 6332-1-2 relatif à l'agrément des OPCO pour gérer les contri-

butions supplémentaires, L. 6332-3 relatif à la gestion des contributions par les OPCO, L. 6332-6 relatif aux règles de constitution et de fonctionnement des OPCO ainsi que les articles L. 6332-14, L. 6332-1-3 et suivants relatifs aux prises en charge des OPCO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du Transport Aérien - Personnel au Sol (IDC 275) prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019 et de l'obligation de transmettre à l'administration au plus tard le 31 décembre 2018 l'accord de désignation de l'OPCO de la branche.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que :

- La validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) expire au plus tard le 1^{er} janvier 2019 ;
- Les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019 ;
- Un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est pris au plus tard au 1^{er} avril 2019 selon des modalités déterminées par décret ;
- Les agréments sont accordés en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret ;
- Une branche professionnelle ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences (OPCO) ;
- En l'absence de convention de branche transmise à l'autorité administrative au 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la branche professionnelle concernée un opérateur de compétences agréé.

Dans ce cadre, lors des réunions de la CPPNI de septembre, octobre et novembre 2018, les partenaires sociaux de la branche ont débattu des différentes options envisageables concernant la désignation du futur OPCO du secteur de l'Aérien.

Lors de la réunion de la CPPNI de novembre 2018, les partenaires sociaux ont clairement indiqué leur position concernant leurs attentes ; un OPCO des services dans lequel :

- la politique de la branche soit portée par une section paritaire professionnelle dédiée à l'aérien et composée des organisations patronales et syndicales représentatives de la branche ;
- les dimensions territoriales et régionales auraient une place dans la gouvernance de la structure ;
- des politiques, projets et outils communs (comme OPCALIA a su le faire dans son rôle d'OPCA) puissent être déployés au bénéfice de la communauté inter-filières des services, composée par les branches adhérentes à l'OPCO ;
- une filière autour des secteurs, notamment, de l'aérien, du tourisme, du voyage, de l'hôtellerie restauration, pourrait être créée.

Ainsi, les parties signataires du présent accord considèrent que l'OPCO interprofessionnel et interbranche des services en cours de création par le MEDEF, les confédérations syndicales nationales et interprofessionnelles et appelé à recevoir la dévolution d'OPCALIA, répond à leurs attentes.

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale du transport aérien du 22 mai 1959 (IDCC 275), étendue par arrêté du 10 janvier 1964.

Article 2

Choix de l'OPCO

Les parties signataires du présent accord désignent l'OPCO interprofessionnel et interbranche des services en cours de création par le MEDEF, les confédérations syndicales nationales et interprofessionnelles en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé au 1^{er} janvier 2019 de la branche sous réserve de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019.

Au regard de son accord constitutif, cet OPCO en cours de création est un OPCO à compétence nationale et interprofessionnelle.

Dans le respect du principe de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention des OPCO, il a vocation à devenir un OPCO inter-filières des services.

Dans une logique de secteur avec une cohérence de métiers et de compétences ou de cohérence d'activité et d'enjeux de société ou de cohérence économique et de clientèle ou encore de cohérence de besoins des entreprises, cet OPCO a vocation à agréger des blocs de secteurs ayant des enjeux communs notamment d'emploi, de compétences, de formation, de mobilité et de services de proximité.

Article 3 **Missions de l'OPCO**

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

- Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;*
- L'appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;*
- L'appui technique aux branches adhérentes en matière de certification ;*
- Un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;*
- La promotion de la formation à distance (FOAD) et de la formation en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.*

Article 4 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

En raison de la nature de ses stipulations, le présent accord ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 5 **Durée, date d'application et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

Article 6 **Dépôt, extension et publicité**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Annexe VI Transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale

Accord du 5 juillet 2013

[Étendu par arr. 9 oct. 2014, JO 22 oct.⁽¹⁾

(1)

Arrêté du 9 octobre 2014

portant extension d'un accord à la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
(NOR : ETST1421883A)

(JO, 22 oct. 2014)

La ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 2 janvier 1964 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 5 juillet 2013 relatif à l'annexe VI (transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 septembre 2013 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendus lors des séances du 25 octobre 2013 et du 29 avril 2014 et notamment les oppositions formulées par la CGT, aux motifs qu'elle doute que le comité

d'entreprise puisse disposer, dans un délai de sept jours, des informations utiles qui lui sont destinées «en cas de transfert concernant moins de dix salariés ou en cas d'urgence» ; que l'accord ne précise pas ce qu'il advient de la question de la mise en place des autres institutions représentatives du personnel (CE, DUP et CHSCT, voir CCE...) dès lors que, suite au transfert, les entreprises dépourvues desdites institutions franchissent les seuils au-delà desquels elles doivent être mises en place ; par la CFDT, aux motifs que l'accord d'origine ne contient pas de clause de révision et que l'absence d'une telle clause ferait obstacle à sa révision, sauf à recueillir l'approbation de l'ensemble des signataires.

Considérant que, aux termes des articles L. 2323-3 et L. 2323-4 du code du travail, «pour lui permettre de formuler un avis motivé», le comité d'entreprise doit disposer «d'informations précises et écrites» «dans un délai suffisant» ; que le délai de quinze jours mentionné à l'article L. 2323-3 précité ne constitue pas un délai minimal devant être respecté en toute circonstance mais seulement le délai en deçà duquel le comité d'entreprise ne peut être réputé avoir émis un avis ; qu'il appartient aux partenaires sociaux de fixer, sous cette réserve, le délai qu'ils jugent suffisant au regard de la consultation en cause ;

Considérant que, s'agissant de la mise en place des institutions représentatives du personnel non mentionnées par l'accord, celles-ci sont régies par les dispositions de droit commun conduisant l'entreprise vers laquelle les salariés sont transférés à prendre en compte ces salariés de même que ceux qu'elles employaient jusqu'au transfert pour déterminer si le seuil d'effectif employé pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes est ou pas franchi et, si tel est le cas, procéder à la mise en place des institutions représentatives du personnel correspondantes dans les délais fixés par le code du travail.

Considérant, s'agissant de la révision de l'accord, que, d'une part, en l'absence de disposition particulière dans cet accord, celui-ci s'intégrant à la convention collective, les conditions de révision prévues par cette convention sont applicables à la révision de l'accord ; que, d'autre part, selon les dispositions de l'article L. 2361-7 du code du travail, toutes les organisations syndicales représentatives signataires ou ayant adhéré à l'accord (ce qui, en l'espèce est le cas de la CFE-CGC) sont habilitées à procéder à la révision de l'accord ou de la convention collective.

Considérant que les autres arguments invoqués à l'appui des oppositions n'ont pas d'incidence sur la légalité de l'accord.

Arrêtent :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises ou établissements dont l'activité principale est l'assistance en escale, les dispositions de l'accord du 5 juillet 2013 relatif à l'annexe VI (transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nation de l'aviation marchande ;

Syndicat des compagnies aériennes autonomes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CGT FO.

Préambule

Les organisations signataires de l'avenant du 11 juin 2002 dit «avenant 65» ont décidé d'engager un processus de révision de cet avenant. Le bilan réalisé pour la période de 2008 à 2012, et présenté en commission nationale mixte, montre que cet avenant a rempli son objectif d'apporter des garanties aux entreprises d'assistance en escale et à leurs salariés en cas de transfert d'activité afin de préserver l'emploi des salariés, les trois quarts des transferts de personnels en cas de changement de prestataire d'assistance en escale étant régis par ce texte conventionnel.

Ce bilan a également fait apparaître les difficultés sociales et opérationnelles rencontrées par les salariés et par les entreprises lors des opérations de transfert.

Les parties signataires ont tout d'abord souhaité réaffirmer le principe du transfert des personnels en cas de transfert d'activité entre sociétés d'assistance en escale. Le présent avenant vise ainsi à compléter l'avenant du 11 juin 2002 en précisant la méthode à retenir pour organiser les transferts en fonction des cas de figure rencontrés au cours des dernières années. Ces situations sont répertoriées à l'article 2, sans pour autant constituer une liste exhaustive.

Le présent avenant précise également les obligations réciproques des entreprises «sortante» et «entrante(s)» notamment les délais à respecter pour une bonne organisation des transferts et les informations à fournir.

Conscientes que ceci ne peut se faire sans une implication des donneurs d'ordre, et en particulier des compagnies aériennes, les organisations patronales signataires s'engagent à communiquer aux donneurs d'ordre ce texte directement ou via le réseau des aéroports.

Les parties signataires souhaitent promouvoir des relations équilibrées entre les donneurs d'ordre et leurs sous-traitants afin d'apporter des garanties aux salariés (sécuriser l'emploi, maintenir le salaire, professionnaliser les parcours) et de développer la qualité de service attendue par le client (sécurité des vols, ponctualité, respect du contrat de service).

Les parties signataires demandent en outre à la DGAC d'informer de la publication de ce texte au journal officiel, les autorités délivrant les agréments et les autorisations d'exercer, et de rappeler à tous les acteurs intéressés que ce texte, une fois étendu, leur est opposable.

Enfin, les entreprises d'assistance en escale sont invitées à informer leurs donneurs d'ordre des obligations nées de

l'application du présent texte afin qu'ils en tiennent compte dans les cahiers des charges et dans le calendrier des appels d'offre.

Les parties signataires soulignent l'importance d'une information réciproque rapide et fiable entre les parties afin d'anticiper et de sécuriser les opérations de transfert. La date à laquelle le donneur d'ordre informe l'entreprise sortante du nom de son remplaçant, constitue ainsi le point de départ du calendrier des opérations sociales : informations à échanger entre les entreprises, information des comités d'entreprises, éventuellement, recours à l'expert, information des salariés, délai de réflexion pour accepter le transfert,...

Plus cette information est donnée tôt, plus les entreprises disposeront du temps nécessaire à l'affectation de salariés opérationnels assurant le service attendu par le client au jour J, et ce, dans le respect de leurs obligations légales et conventionnelles.

Article 1

Objet et champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements dont l'activité principale est l'assistance en escale telle que définie à l'article 1 b) de la convention collective nationale du transport aérien, personnel sol. Ces entreprises sont classées sous le code NAF 52.23Z.

Cet accord a pour objet de définir les conditions de transfert du personnel entre entreprises précitées en cas de changement de prestataire d'assistance en escale, lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies.

Est appelée ci-après «entreprise sortante» ou «cédant» le prestataire d'assistance en escale qui perd l'activité d'assistance en escale transférée.

Est appelée ci-après «entreprise entrante» le prestataire d'assistance en escale qui effectuera l'activité transférée.

Article 2

Cas d'application

Article 2-1

Transfert de l'équipe dédiée à la réalisation de la prestation d'assistance en escale

Lorsque la prestation d'assistance en escale, reprise par l'entreprise entrante, correspond au périmètre de l'activité effectuée par l'entreprise sortante (périmètre identique) et que la prestation est effectuée par des personnels uniquement dédiés à cette prestation, sans pour autant que les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail soient remplies, les contrats de travail de ces personnels sont transférables sous réserve que les salariés soient affectés à la réalisation de la prestation, depuis au moins 4 mois, ou présents sur un poste nécessaire à la réalisation de la prestation existant depuis au moins 4 mois, au moment où débutent les opérations de transfert. Ces salariés doivent également remplir, au jour du transfert, les conditions requises pour exercer leur emploi (habilitations, formations réglementaires,...). Il appartient à l'entreprise sortante de vérifier que ces conditions sont remplies.

Article 2-2

Transfert partiel d'une équipe dédiée en cas de modification du périmètre de la prestation

Lorsque la prestation d'assistance en escale, réalisée par une équipe dédiée chez l'entreprise sortante, est reprise par l'entreprise entrante, avec un périmètre différent (périmètre réduit), l'entreprise entrante reprend chez le cédant les effectifs déterminés par les besoins de l'activité transférée (effectifs affectés par l'entreprise sortante), sous réserve que les salariés soient affectés à la réalisation de la prestation, depuis au moins 4 mois ou présents sur un poste nécessaire à la réalisation de la prestation existant depuis au moins 4 mois, au moment où débutent les opérations de transfert.

Ces salariés doivent également remplir les conditions requises pour exercer leur emploi (habilitations, formations réglementaires,...). Il appartient à l'entreprise sortante de vérifier que ces conditions sont remplies.

La liste des salariés transférables est établie en application des critères définis dans la convention collective nationale du transport aérien relatif à l'ordre des licenciements collectifs pour motif économique.

L'ancienneté prise en compte est celle définie par la convention collective nationale du transport aérien. Il est précisé que les périodes travaillées chez différents employeurs suite au transfert du contrat de travail au titre des présentes dispositions conventionnelles, sont comptabilisées dans l'ancienneté du salarié susceptible d'être transféré.

Article 2-3

Transfert de personnel en l'absence d'équipe dédiée à la réalisation de la prestation d'assistance en escale

Lorsque la prestation d'assistance en escale, reprise par l'entreprise entrante, est effectuée par des personnels qui ne sont pas uniquement dédiés à sa réalisation, l'entreprise entrante reprend les effectifs que le cédant a affecté aux besoins de l'activité transférée sous réserve que les salariés soient affectés à la réalisation de la prestation depuis au moins 4 mois ou présents sur un poste nécessaire à la réalisation de la prestation existant depuis au moins 4

mois, au moment où débutent les opérations de transfert.

Ces salariés doivent également remplir les conditions requises pour exercer leur emploi (habilitations, formations réglementaires,...). Il appartient à l'entreprise sortante de vérifier que ces conditions sont remplies.

La liste des salariés transférables est établie en application des critères définis dans la convention collective nationale du transport aérien relatif à l'ordre des licenciements collectifs pour motif économique.

L'ancienneté prise en compte est celle définie par la convention collective nationale du transport aérien. Il est précisé que les périodes travaillées chez différents employeurs suite au transfert du contrat de travail au titre de présentes dispositions conventionnelles, sont comptabilisées dans l'ancienneté du salarié susceptible d'être transféré.

Article 2-4

Transfert de personnel lorsque la prestation est répartie entre deux ou plusieurs entreprises entrantes

Lorsque la prestation précédemment assurée par un seul prestataire est confiée à deux ou plusieurs entreprises entrantes, l'entreprise sortante applique les règles suivantes :

1/ Le volume et la liste des emplois à transférer à chaque entreprise entrante sont établis en fonction des effectifs affectés à chaque activité.

2/ La liste globale des salariés transférables est établie en appliquant les critères prévus aux articles 2.1, 2.2 ou 2.3, selon le cas.

À partir de cette liste globale, la répartition des salariés transférables, emploi par emploi, à chaque entreprise entrante est faite en fonction du temps de travail consacré par chaque salarié à chacune des prestations au cours des 4 derniers mois (affectation dominante).

En l'absence d'affectation dominante des salariés, cette répartition est faite de façon alternative entre chaque entreprise entrante, en fonction du rang du salarié sur la liste définie ci-dessus, dans la limite du nombre de salariés à transférer à chaque entreprise.

Article 2-5

Cas particulier de l'entreprise sortante contrainte de cesser son activité

Afin d'assurer la préservation de l'emploi des salariés les plus anciens, lorsque l'entreprise sortante est contrainte de cesser son activité suite à la perte de son agrément ou de son autorisation d'exercer, sont transférables en priorité vers l'entreprise entrante, les salariés dont l'ancienneté, telle que définie par la convention collective, est la plus importante, lorsque les salariés ne sont pas affectés à une équipe dédiée tel que prévu à l'article 2.1.

Article 3

Opérations de transfert

Les opérations de transfert débutent à la date où le donneur d'ordre, ou l'entreprise entrante, informe l'entreprise sortante par lettre recommandée avec accusé de réception, du nom de l'entreprise entrante.

Article 3-1

Information entre les entreprises

L'entreprise sortante transmet à l'entreprise entrante le plus rapidement possible et au plus tard le 7^{ème} jour calendaire suivant le début des opérations de transfert, les informations sur le volume et la liste des emplois à transférer (emploi par emploi).

L'entreprise entrante s'engage à répondre sur le volume et la liste des emplois à transférer, à l'entreprise sortante dans les 7 jours calendaires suivant la réception de ces informations. Une fois la liste et le volume des emplois déterminés par les entreprises ou par l'expert prévu à l'article 3-3, l'entreprise sortante communique à l'entreprise entrante, dans les plus brefs délais, la liste des salariés transférables, avec les informations suivantes : emploi, coefficient CCNTA PS, type de contrat, durée du travail, situation administrative, date de début d'ancienneté, date de validité des habilitations, date de dernière visite médicale, liste des formations réglementaires suivies et leur date d'expiration, date de validité du titre de séjour, le cas échéant, copie des douze derniers bulletins de salaire et toute autre information utile à l'établissement du contrat de travail par l'entreprise entrante.

Article 3-2

Information et consultation des comités d'entreprise

La procédure d'information et de consultation des comités d'entreprise prévue par le code du travail doit être suivie au sein de chaque entreprise.

Le comité d'entreprise de l'entreprise sortante tient deux réunions, espacées de 15 jours calendaires. En cas de transfert concernant moins de dix salariés ou en cas d'urgence, la deuxième réunion peut avoir lieu 7 jours calendaires après la première.

La première réunion a lieu dans les 7 jours calendaires suivant la date à laquelle le donneur d'ordre a informé

l'entreprise sortante du nom de l'entreprise entrante.

L'entreprise sortante transmet au comité d'entreprise les informations sur le volume et la liste des emplois à transférer, sur le calendrier et les modalités du transfert. À ce titre, le comité d'entreprise est tenu informé de la date à laquelle les opérations de transfert ont débuté, de la liste des informations que l'entreprise sortante communique à l'entreprise entrante.

L'entreprise entrante communique au comité d'entreprise les informations relatives au calendrier et aux modalités du transfert ainsi que le modèle de contrat de travail proposé aux salariés transférables.

L'avis consultatif sur le projet de transfert, est recueilli lors de la seconde réunion.

Article 3-3 **Désignation d'un expert en cas de désaccord entre les entreprises**

En cas de désaccord sur le volume et la liste des emplois à transférer, les entreprises concernées s'engagent à recourir à la procédure d'expertise prévue par le présent texte.

La partie la plus diligente propose à l'autre partie ou aux autres parties le nom d'un expert sur la liste établie par les organisations patronales signataires.

Cet expert est désigné conjointement par les entreprises concernées et les frais d'expertise sont pris en charge par celles-ci.

À défaut d'accord dans les 48 heures sur le nom de l'expert, la partie la plus diligente saisit le président de la commission nationale mixte ou le directeur de l'unité territoriale du travail compétente pour que celui-ci procède à cette désignation si possible dans les 24 heures.

L'expert aura pour mission de régler le litige qui oppose les entreprises et de déterminer le volume et les emplois à transférer. Pour ce faire, il écouterait l'ensemble des parties concernées qui souhaiteront être auditionnées. L'expert statue en toute indépendance.

Chaque entreprise informe le comité d'entreprise du nom de l'expert. Chaque entreprise communique à l'expert les coordonnées du secrétaire du comité d'entreprise.

L'intervention de l'expert est inscrite de plein droit, à l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise qui doit avoir lieu dans les 7 jours qui suivent la désignation de l'expert.

La date d'intervention de l'expert est fixée d'un commun accord avec lui.

À cette occasion, l'expert prendra connaissance, dans le cadre de sa mission, de la position du comité d'entreprise.

L'expert remet un rapport aux entreprises dans un délai de 10 jours calendaires maximum après sa saisine.

Ce rapport précise le volume et la liste des emplois à transférer.

Chaque entreprise communique ce rapport au comité d'entreprise.

L'expert adresse une copie de son rapport à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

Article 4 **Modalités de transfert du contrat de travail**

L'entreprise entrante propose au salarié, un contrat de travail dans les plus brefs délais, à compter de la réception de la liste définitive des salariés transférables, et en informe l'entreprise sortante.

La proposition de contrat de travail est remise, par l'entreprise entrante, en main propre contre décharge, ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au salarié transférable. Celui-ci dispose d'un délai de réflexion de 7 jours calendaires, à compter de la remise en main propre ou de la première présentation de la lettre recommandée, pour accepter sans réserve cette proposition ou de la refuser. À défaut, il demeure salarié de l'entreprise sortante.

L'entreprise entrante informe l'entreprise sortante de la réponse du salarié dans les 48 heures qui suivent celle-ci.

Ce contrat est établi en respectant notamment les dispositions suivantes :

La rémunération annuelle de référence, l'ancienneté acquise, la qualification doivent être maintenues à un niveau équivalent pour chaque salarié concerné.

Cette équivalence est recherchée parmi les qualifications existantes chez le nouvel employeur ou, à défaut, parmi celles de la convention collective applicable à ce dernier.

Par rémunération annuelle de référence, il est entendu la rémunération brute des 12 derniers mois, correspondant à la qualification du salarié, y compris la gratification annuelle et la prime d'ancienneté le cas échéant, hors éléments exceptionnels et éléments variables sans toutefois perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement. Cela pouvant éventuellement conduire à modifier le montant de la rémunération mensuelle, le nouvel employeur veille à atténuer dans la mesure du possible les incidences de ces variations.

L'entreprise sortante s'interdit dès qu'elle a connaissance du nom de l'entreprise entrante, de procéder à une quel-

conque modification contractuelle concernant notamment les éléments de rémunération des salariés transférables, sauf si cette modification résulte de l'application de la convention collective nationale du transport aérien ou d'accords d'entreprise conclus antérieurement à cette date.

L'avenant précise, à titre indicatif, les modalités des avantages individuels ou collectifs qui seront en vigueur dans la nouvelle entreprise.

Lorsque le salarié accepte son transfert, l'entreprise sortante établit un solde de tout compte et un certificat de travail en précisant les droits acquis au titre du DIF.

La gratification annuelle est versée au salarié par l'entreprise sortante au prorata temporis dans le cadre de son solde de tout compte.

Les congés payés acquis et non pris au jour du transfert, sont en principe transférés chez l'entreprise entrante.

À défaut d'accord entre les deux entreprises, une indemnité compensatrice de congés payés est versée au salarié avec son solde de tout compte. Dans ce cas, le salarié a droit à un congé sans solde équivalant aux droits acquis à la date du transfert et pris conformément aux dispositions légales régissant les conditions de départ en congé payé.

Article 5

Statut collectif applicable aux salariés transférés

Le salarié bénéficie des accords collectifs et des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se substituent à ceux de son précédent employeur dès la date du transfert.

Lorsque l'entreprise entrante nouvellement créée est dépourvue d'instances représentatives du personnel, des élections professionnelles sont organisées dans les 4 mois qui suivent le transfert dès lors que le seuil des 11 salariés est atteint, en vue de négocier un statut collectif.

Article 6

Transfert de personnel lorsque les entreprises sortante et entrante n'appliquent pas la même convention collective

Lorsque l'entreprise sortante n'applique pas la convention collective du transport aérien, l'entreprise entrante qui relève de l'article 1 du présent texte propose à l'entreprise sortante d'accueillir le personnel affecté à l'activité concernée.

Si l'entreprise d'assistance en escale sortante accepte un tel transfert de personnel, les conditions de celui-ci seront fixées, d'un commun accord, par les entreprises en tenant compte des principes posés par le présent texte.

Cet article est applicable sans préjudice de l'article 1 du présent accord.

Article 7

Date et bilan d'application

Le présent accord annule et remplace l'avenant du 11 juin 2002, ayant le même objet.

Il est applicable aux opérations de transfert qui débutent, au sens de l'article 3 du présent texte, après le 15 juillet 2013, lorsque les entreprises d'assistance en escale concernées par le transfert sont adhérentes de l'une des organisations patronales signataires.

Lorsqu'une des entreprises d'assistance en escale concernée par le transfert n'est pas adhérente à l'une des organisations patronales signataires, le présent texte est applicable aux opérations de transfert qui débutent, au sens de l'article 3 du présent texte, après la date de publication de l'arrêté d'extension.

Le présent texte fera l'objet d'un bilan d'application tous les 3 ans. Ce bilan sera présenté en CPNE.

Article 8

Dépôt et extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Article 9

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par chaque signataire ou adhérent au présent accord, devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

SALAIRES

Avenant n° 94 du 3 mai 2019

[Étendu par arr. 16 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du jour qui suivra le dépôt pour les entreprises adhérentes, soit le 4 juin 2019 et applicable un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNEMA GFE-CGC.

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du Code du travail, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) le 19 mars 2019 et le 16 avril 2019 afin de négocier sur les salaires.

Ces négociations se sont tenues après l'examen du rapport de branche et du rapport égalité sur les données de l'année 2017.

Au vu de la conjoncture économique du transport aérien, des paramètres économiques connus à ce jour et des prévisions d'inflation, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minimaux au 1^{er} juin 2019.

Article 1

Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} juin 2019

Les salaires minimaux mensuels, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} juin 2019 :

| 1 ^{er} juin 2019 | |
|---------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 160 | 1535 |
| 165 | 1538 |
| 170 | 1548 |
| 175 | 1563 |
| 180 | 1579 |
| 185 | 1595 |
| 190 | 1611 |
| 195 | 1631 |
| 200 | 1647 |
| 210 | 1671 |
| 215 | 1688 |
| 220 | 1709 |
| 235 | 1836 |
| 245 | 1888 |
| 260 | 2001 |
| 270 | 2077 |

| 1 ^{er} juin 2019 | |
|---------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 290 | 2226 |
| 295 | 2263 |
| 300 | 2373 |
| 360 | 2749 |
| 420 | 3197 |
| 510 | 3870 |
| 600 | 4543 |
| 750 | 5666 |

Article 2 **Indemnité de panier au 1^{er} juin 2019**

Les parties signataires conviennent de porter l'indemnité de panier de 6,30 € à 6,50 € au 1^{er} juin 2019.

Article 3 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du Code du travail.

Les parties signataires rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée chaque année à travers le rapport de branche et le rapport égalité lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels.

À cette occasion, les parties signataires ont constaté que les écarts de rémunérations observés entre les femmes et les hommes au sein de la branche sont nettement inférieurs aux écarts constatés au niveau national.

À ce titre, elles encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 4 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 **Champ et durée d'application**

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la Convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (IDCC : 275).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Force normative**

(Art. exclu de l'extension par arr. 16 janv. 2020, JO 22 janv.)

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent avenant constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1^o de l'article L. 2253-1 du Code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent avenant prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 7 **Dépôt, extension et publicité**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 **Modalités d'application**

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN TA-PS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant n° 95 du 23 juin 2021

[Étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 18 dé ;c.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT.

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du Code du travail, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) le 20 avril 2021 et le 18 mai 2021 afin de négocier sur les salaires.

Ces négociations se sont tenues après avoir échangé sur le rapport de branche présentant les données 2018/2019.

La pandémie liée à la COVID 19 a engendré une crise économique, sociale et sociétale impactant l'ensemble du secteur du Transport Aérien. Ainsi, l'ensemble du secteur se trouve dans une situation de très faible activité depuis le mois de mars 2020 et les compagnies aériennes en France évaluent à environ 70 % le recul du trafic à la fin de l'année 2020 par rapport à 2019.

L'IATA, qui regroupe 290 compagnies aériennes, table sur un retour du trafic aérien d'avant crise en 2024.

Cette seconde année de crise liée à la COVID 19 impacte toujours très durement le secteur avec de nouvelles restrictions des voyages et une nouvelle chute de l'activité de l'ensemble du secteur. Les mois à venir seront dédiés à la mise en œuvre du plan de relance de l'aérien dans le cadre d'une reprise de l'activité du secteur qui s'annonce peu conséquente dans les mois à venir.

L'enjeu principal du secteur est donc la protection des entreprises et des emplois ainsi que la sécurisation des parcours professionnels afin de préserver les emplois et les compétences qui seront nécessaires dans la phase de reprise de l'activité. Les entreprises du secteur ont mis en œuvre les dispositifs d'Activité Partielle de droit commun ainsi que, pour certaines d'entre elles des Accords de Performance Collective (APC) et ont aussi sollicité des aides de l'Etat notamment sous forme de prêts qui devront être remboursés.

En 2020, puis en 2021, le secteur traverse donc la plus forte crise qu'il ait connu depuis des décennies.

Au vu de la conjoncture économique du transport aérien, des paramètres économiques connus à ce jour et des prévisions de reprises d'un niveau d'activité que courant 2023/2024, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1 **Salaires minima conventionnels au 1^{er} juin 2021**

Tenant compte de la situation économique très préoccupante des entreprises de l'Aérien, les salaires minima mensuels bruts, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} juin 2021 :

| 1 ^{er} juin 2021 | |
|---------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 160 | 1555 |
| 165 | 1558 |
| 170 | 1560 |
| 175 | 1563 |
| 180 | 1579 |
| 185 | 1595 |
| 190 | 1611 |
| 195 | 1631 |
| 200 | 1647 |
| 210 | 1671 |
| 215 | 1688 |
| 220 | 1709 |
| 235 | 1836 |
| 245 | 1888 |
| 260 | 2001 |
| 270 | 2077 |
| 290 | 2226 |
| 295 | 2263 |
| 300 | 2373 |
| 360 | 2749 |
| 420 | 3197 |
| 510 | 3870 |
| 600 | 4553 |
| 750 | 5666 |

Article 2 Agenda social 2022

Les parties signataires conviennent, compte tenu du contexte économique du secteur à la date de signature du présent avenant, d'ouvrir les NAO 2022 dès le mois de janvier 2022 afin de faire le point sur la situation de l'Aérien notamment en termes de niveau d'activité et situation économique constatés sur le second semestre de l'année 2021.

De plus, les parties signataires du présent avenant conviennent d'inscrire les thèmes de la prévoyance santé ainsi que les classifications à l'agenda des négociations sociales de 2022.

Article 3 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du Code du travail.

Les parties signataires rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

À ce titre, elles encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail et aux annexes I

et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 4 **Champ et durée d'application**

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol. Le présent avenant est rattaché à la Convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (IDCC : 275).

Sont exclues du champ d'application du présent avenant, les entreprises qui relevaient du champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique du 1^{er} octobre 1985 (CCR MNA RP) antérieurement à son rattachement à la CCN TA PS (Arrêté du 23 janvier 2019) et qui bénéficient à ce titre de l'application de dispositions conventionnelles spécifiques.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 6 **Clause de non-déroger**

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 7 **Dépôt, extension et publicité**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 **Modalités d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN TA-PS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Avenant n° 96 du 25 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 22 juin, à l'exception des entreprises relevant de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique exclues de l'extension, applicable à compter du jour qui suivra le dépôt pour les entreprises adhérentes, et applicable un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

CGT Transports ;

FAT UNSA.

Préambule

Dans le cadre de l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance du 1^{er} octobre 2021 et de début 2022, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) les 16 novembre, 21 décembre 2021 et 18 janvier 2022 afin de négocier sur les salaires minimums conventionnels.

La pandémie liée à la COVID 19 a engendré une crise économique, sociale et sociétale impactant l'ensemble du secteur de l'Aérien qui connaît la crise la plus importante de son histoire. Ainsi, le secteur se trouve dans une situation très fragilisée et le contexte actuel avec les nouveaux variants (Delta et Omicron) l'impacte de nouveau fortement.

La situation sanitaire qui se dégrade et les nouvelles restrictions, mesures prises par les différents États, conduisent à un trafic au premier trimestre 2022 toujours en baisse continuant à créer de l'incertitude quant à la reprise d'activité.

Cette crise a contribué à considérablement fragiliser le secteur du transport aérien dont la compétitivité souffrait déjà avant crise. Dans ce contexte, le transport aérien français, outre les dettes contractées, va être confronté dans les prochaines années au remboursement de la dette «régaliennne» créée pendant la crise du Covid.

L'enjeu principal reste la protection des entreprises du secteur et leurs emplois. Les entreprises du secteur ont recours au dispositif d'Activité Partielle de droit commun, certaines ont mis en place des accords d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), d'autres des Accords de Performance Collective (APC) et elles ont aussi sollicité des aides de l'État.

Au vu de la situation économique du transport aérien actuelle très incertaine encore, des paramètres économiques connus à ce jour, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1

Salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2022

Tenant compte de la situation économique très préoccupante des entreprises de l'Aérien, les salaires minima conventionnels bruts, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter 1^{er} janvier 2022 :

| 1 ^{er} janvier 2022 | |
|------------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 160 | 1605 |
| 165 | 1608 |
| 170 | 1610 |
| 175 | 1613 |
| 180 | 1623 |
| 185 | 1633 |
| 190 | 1643 |
| 195 | 1656 |
| 200 | 1666 |
| 210 | 1681 |
| 215 | 1698 |
| 220 | 1719 |
| 235 | 1836 |
| 245 | 1888 |
| 260 | 2001 |
| 270 | 2077 |
| 290 | 2226 |
| 295 | 2263 |

| 1 ^{er} janvier 2022 | |
|------------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 300 | 2373 |
| 360 | 2749 |
| 420 | 3197 |
| 510 | 3870 |
| 600 | 4543 |
| 750 | 5666 |

Article 2 **Indemnité de panier**

Les parties signataires conviennent de porter l'indemnité de panier de 6,50 € à 6,70 €

Article 3 **Engagement de négociation**

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre du travail de fusion des conventions collectives induite par l'arrêté ministériel du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des branches professionnelles, à ouvrir des discussions sur les classifications à compter du printemps 2022.

En outre, les parties conviennent d'inscrire dans l'agenda social 2022 le thème de la prévoyance santé.

Article 4 **Clause de revoyure**

À défaut d'aboutir à la conclusion d'un accord portant sur les classifications dans le cadre de l'engagement pris à l'article 3 du présent accord, les parties conviennent de se revoir à compter du mois de septembre 2022 afin de faire le point sur la situation économique du secteur et de réengager les discussions sur les minimas conventionnels.

Article 5 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du Code du travail.

Les parties signataires rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

À ce titre, elles encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 6 **Champ et durée d'application**

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol. Le présent avenant est rattaché à la Convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (IDCC : 275).

Sont exclues du champ d'application du présent avenant, les entreprises qui relevaient du champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique du 1^{er} octobre 1985 (CCR MNA RP) antérieurement à son rattachement à la CCN TA PS (Arrêté du 23 janvier 2019) et qui bénéficient à ce titre de l'application de dispositions conventionnelles spécifiques.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les minimas conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 8 **Clause de non-dérogação**

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 9 **Dépôt, extension et publicité**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de donnée nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 10 **Modalités d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN TA-PS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Il est rappelé que ces dispositions seront applicables rétroactivement au 1^{er} janvier 2022.

Avenant n° 97 du 19 juillet 2022

[Étendu par arr. 4 oct. 2022, JO 26 oct., applicable à compter du lendemain de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à compter d'un un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale des Transports et de l'Équipement - C.F.D.T. ;

Fédération Nationale de l'Encadrement des Métiers de l'Aérien - C.F.E.- C.G.C. ;

Fédération Nationale des Syndicats de Transports - C.G.T. ;

Fédération Autonome des Transports - U.N.S.A.

Préambule

Les parties signataires de l'accord salarial du 25 janvier 2022 se sont engagées, dans le cadre du travail de fusion des conventions collectives induit par l'arrêté ministériel du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des branches professionnelles, à ouvrir des discussions sur les classifications et minimas hiérarchiques à compter du printemps 2022 avec comme objectif de tenir compte des hausses du SMIC 2022, de mieux reconnaître les parcours professionnels des salariés de la branche et d'améliorer l'attractivité du secteur.

Dans le contexte d'augmentation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés ont confirmé leur volonté d'ouvrir les négociations sur les Salaires Minima Hiérarchiques (SMH) dans le cadre des discussions sur les classifications lors de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du 19 avril 2022.

C'est dans ce contexte que les discussions se sont ouvertes à compter du 19 avril 2022 dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui s'est réuni les 19 avril, 18 mai, 7 et 27 juin et 11 juillet 2022.

Dans le prolongement des discussions paritaires sus visées, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) s'est réunie afin de négocier sur les SMH le 19 juillet 2022.

Rappelons que la pandémie liée à la COVID 19 a engendré une crise économique, sociale et sociétale sans précédent qui a impacté profondément l'économie de l'ensemble du secteur. Sans les aides accordées par l'État, bon nombre d'entreprises du secteur se serait retrouvé en cessation d'activité. Les entreprises du secteur sortent de la crise fragilisées (niveau d'endettement élevé : prêts garantis par l'État, prêts d'État, report de cotisations...) et sont

confrontées aussi bien à la nécessité de se restructurer que de procéder à une transition écologique indispensable. Ainsi, le secteur se trouve dans une situation très fragilisée et instable. Le rebond vigoureux pour l'été 2022 ne permet pas de dissiper l'absence de visibilité quant à une reprise durable d'activité liée à la reprise de la pandémie, à l'augmentation des coûts, et à une transition écologique inéluctable.

Cette crise a contribué à considérablement fragiliser le secteur du transport aérien dont la compétitivité souffrait déjà avant la crise. Dans ce contexte, le transport aérien français, outre les dettes contractées, va être confronté dans les prochaines années au remboursement de la dette «régaliennne» créée pendant la crise de la Covid et à une hausse de l'ensemble de ses coûts internes et externes, notamment le coût du kérosène, sous l'effet de la crise ukrainienne.

L'enjeu principal du secteur reste donc la protection des entreprises du secteur et de leurs emplois.

Au vu de la situation économique du transport aérien actuelle encore très incertaine et des paramètres économiques connus à ce jour, les parties signataires conviennent de ce qui suit.

Article 1 **Salaires Minima Hiérarchiques au 1^{er} juillet 2022**

Le présent article se substitue en intégralité aux stipulations conventionnelles de l'article 1 de l'avenant 96 relatif aux salaires 2022 en date du 25 janvier 2022.

Tenant compte de la situation économique très préoccupante des entreprises du secteur de l'Aérien, les SMH bruts, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} juillet 2022 :

| 1 ^{er} juillet 2022 | |
|------------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 160 | 1695 |
| 165 | 1705 |
| 175 | 1715 |
| 185 | 1735 |
| 190 | 1745 |
| 195 | 1765 |
| 200 | 1775 |
| 220 | 1815 |
| 235 | 1910 |
| 245 | 1930 |
| 260 | 2030 |
| 270 | 2100 |
| 290 | 2250 |
| 295 | 2270 |
| 300 | 2450 |
| 360 | 2780 |
| 420 | 3230 |
| 510 | 3910 |
| 600 | 4590 |
| 750 | 5720 |

Il est convenu de préserver a minima les écarts entre les coefficients de la grille ainsi fixés lors de la prochaine négociation salariale.

Article 2

Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol (Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol (IDCC 275)). Le présent avenant est donc rattaché à la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol (IDCC 275).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4

Clause de non-dérogation

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 5

Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 6

Modalités d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris. Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN TA-PS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Avenant n° 98 du 24 mars 2023

[Étendu par arr. 22 mai 2023, JO 1^{er} juin, à l'exception des entreprises relevant de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique exclues de l'extension, applicable le lendemain de son dépôt pour les entreprises adhérentes et un jour franc suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, pour les entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT.

Préambule

Dans le contexte d'augmentation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (Smic) du début 2023, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs, dans l'esprit de la négociation salariale de 2022, ont confirmé leur volonté d'ouvrir les négociations sur les Salaires Minima Hiérarchiques (SMH) dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du 17 janvier 2023.

L'année 2022 a été marquée par une forte inflation qui s'inscrit dans un contexte économique du secteur encore fragile, suite à la crise liée à la Covid-19 et au contexte géopolitique.

Rappelons à nouveau que la pandémie liée à la Covid-19 a engendré une crise économique, sociale et sociétale sans précédent qui a impacté profondément l'économie de l'ensemble du secteur.

Sans les aides accordées par l'État, bon nombre d'entreprises du secteur se serait retrouvé en cessation d'activité. Les entreprises du secteur sont sorties de la crise fragilisées (niveau d'endettement élevé : prêts garantis par l'État, prêts d'État, report de cotisations...) et sont confrontées aussi bien à la nécessité de se restructurer que de procéder à une transition écologique indispensable.

Ainsi, le secteur se trouve dans une situation toujours instable. Le rebond vigoureux de l'été 2022 n'a pas permis de dissiper l'absence de visibilité quant à une reprise durable d'activité liée à la présence de la pandémie, à l'augmentation des coûts, et à une transition écologique inéluctable.

Dans ce contexte, le transport aérien français, outre les dettes contractées, reste confronté dans les prochaines années au remboursement de la dette «régaliennne» créée pendant la crise de la Covid-19 et à une hausse de l'ensemble de ses coûts internes et externes, notamment le coût du kérosène, sous l'effet de la crise ukrainienne et des impacts de la trajectoire de décarbonation.

L'enjeu principal du secteur reste donc la protection des entreprises du secteur et de leurs emplois.

C'est dans ce contexte que les discussions se sont ouvertes à compter du 15 février 2023 dans le cadre de la CPPNI afin de négocier sur les SMH.

À l'aune de la situation économique du transport aérien actuelle et des paramètres économiques connus à ce jour, les parties signataires conviennent de ce qui suit.

Article 1 **Salaires Minima Hiérarchiques au 1^{er} février 2023**

Le présent article se substitue en intégralité aux stipulations conventionnelles de l'article 1 de l'avenant 97 relatif aux salaires 2022 en date du 19 juillet 2022.

Tenant compte de la situation économique du secteur de l'Aérien, les SMH bruts, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} février 2023.

Conformément aux engagements de l'article premier de l'avenant 97 du 19 juillet 2022, les écarts en euros entre les SMH de la grille du 1^{er} juillet 2022 ont été maintenus dans le présent avenant.

Les parties ont convenu d'une augmentation de la grille des SMH en deux temps :

— Au 1^{er} février 2023 : augmentation de 2 % du premier niveau de grille avec application des écarts en euros entre les SMH. Compte tenu de ces dispositions, la grille s'établira alors comme suit.

| 1 ^{er} février 2023 | |
|------------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 160 | 1 729 |
| 165 | 1 739 |
| 175 | 1 749 |
| 185 | 1 769 |
| 190 | 1 779 |
| 195 | 1 799 |
| 200 | 1 809 |
| 220 | 1 849 |
| 235 | 1 944 |
| 245 | 1 964 |
| 260 | 2 064 |
| 270 | 2 134 |
| 290 | 2 284 |
| 295 | 2 304 |
| 300 | 2 484 |

| 1 ^{er} février 2023 | |
|------------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 360 | 2 814 |
| 420 | 3 264 |
| 510 | 3 944 |
| 600 | 4 624 |
| 750 | 5 754 |

— Au plus tard au 1^{er} octobre 2023 ou à la date d'application du prochain arrêté relatif au relèvement du Smic : une augmentation de 1,8 % du premier niveau de la grille avec application des écarts en euros entre les SMH. Compte tenu de ces dispositions, la grille s'établira alors comme suit.

| 1 ^{er} octobre 2023 | |
|------------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 160 | 1 760 |
| 165 | 1 770 |
| 175 | 1 780 |
| 185 | 1 800 |
| 190 | 1 810 |
| 195 | 1 830 |
| 200 | 1 840 |
| 220 | 1 880 |
| 235 | 1 975 |
| 245 | 1 995 |
| 260 | 2 095 |
| 270 | 2 165 |
| 290 | 2 315 |
| 295 | 2 335 |
| 300 | 2 515 |
| 360 | 2 845 |
| 420 | 3 295 |
| 510 | 3 975 |
| 600 | 4 655 |
| 750 | 5 785 |

Une étude globale sur les écarts entre les salaires minima hiérarchiques en fonction des emplois sera conduite. En tout état de cause, il est convenu de préserver a minima les écarts entre les coefficients de la grille ainsi fixés lors de la prochaine négociation salariale en 2024.

Article 2 Indemnité de panier

Les parties signataires conviennent de porter l'indemnité de panier de 6,70 € à 7 €.

Article 3 **Champ et durée d'application**

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol (Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol, IDCC 275). Le présent avenant est donc rattaché à la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol (IDCC 275).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 **Clause de non-dérogation**

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 6 **Dépôt, extension et publicité**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 7 **Modalités d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Avenant n° 99 du 29 février 2024

[Étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 3 mai, applicable le lendemain de son dépôt pour les entreprises adhérentes et un jour franc suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, pour les entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Préambule

Dans le contexte d'augmentation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (Smic) du début 2024, les organisations syndicales et professionnelle représentatives, dans l'esprit de la négociation salariale de 2023, ont confirmé leur volonté de mener les négociations sur les Salaires Minima Hiérarchiques (SMH) dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) le 23 janvier et le 20 février 2024.

L'année 2022 avait été marquée par une forte inflation qui s'inscrivait dans un contexte économique du secteur encore fragile, suite à la crise liée à la Covid-19 et au contexte géopolitique.

La négociation des SMH s'inscrit dans un contexte d'inflation plus élevé qu'avant Covid malgré un ralentissement. Le contexte économique du secteur demeure fragile et incertain (instabilités géopolitiques : prix du kérosène, ...), bien que l'année 2023 ait connu une reprise encourageante du trafic aérien.

Le transport aérien français, outre les dettes contractées, reste confronté dans les prochaines années au remboursement de la dette «régalienne» créée pendant la crise de la Covid-19 et à une hausse de l'ensemble de ses coûts internes et externes, et des impacts de la trajectoire de décarbonation.

L'enjeu principal du secteur reste donc la protection des entreprises du secteur et de leurs emplois.

À l'aune de la situation économique du transport aérien actuelle, les parties signataires conviennent de ce qui suit.

Article 1 **Salaires minima hiérarchiques au 1^{er} janvier 2024**

Le présent article se substitue en intégralité aux stipulations conventionnelles de l'article 1 de l'avenant 98 relatif aux salaires 2023 du 24 mars 2023.

Les SMH bruts, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024.

Conformément à l'engagement prévu dans l'avenant 98 sur les salaires 2023, des travaux paritaires sur les écarts en euros entre les SMH en fonction des emplois ont été engagés en 2023.

Au regard des constats issus de ce groupe de travail et du contexte économique, les parties signataires ont décidé de maintenir les écarts en euros existants entre les SMH et de travailler sur les écarts de rémunération sur certains emplois.

Ces principes ont pour effet d'augmenter également les niveaux des SMH qui suivent les SMH ainsi réévalués.

Dans un contexte de tassement de certains SMH constaté ces dernières années lié à l'impact des augmentations successives du Smic, les parties s'engagent à poursuivre en 2025 les travaux engagés sur les écarts entre les SMH au regard d'une analyse des emplois.

Les parties ont convenu d'une augmentation de la grille des SMH en deux temps :

— Au 1^{er} janvier 2024 : augmentation de 1,6 % du premier niveau de la grille.

Compte tenu de l'application de l'ensemble des principes précités, la grille s'établira comme suit au 1^{er} janvier 2024 :

| 1 ^{er} janvier 2024 | |
|------------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 160 | 1788 |
| 165 | 1798 |
| 175 | 1808 |
| 185 | 1828 |
| 190 | 1838 |
| 195 | 1858 |
| 200 | 1868 |
| 220 | 1908 |
| 235 | 2013 |
| 245 | 2033 |
| 260 | 2133 |
| 270 | 2203 |
| 290 | 2353 |
| 295 | 2373 |
| 300 | 2568 |
| 360 | 2898 |

| 1 ^{er} janvier 2024 | |
|------------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 420 | 3348 |
| 510 | 4028 |
| 600 | 4708 |
| 750 | 5838 |

— Au plus tard au 1^{er} novembre 2024 ou à la date d'application du prochain arrêté relatif au relèvement du Smic : une augmentation de 1,7 % du premier niveau de la grille applicable au 1^{er} janvier 2024.

Compte tenu de l'application de l'ensemble des principes précités, la grille s'établira comme suit :

| 1 ^{er} novembre 2024 | |
|-------------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 160 | 1818 |
| 165 | 1828 |
| 175 | 1838 |
| 185 | 1858 |
| 190 | 1868 |
| 195 | 1888 |
| 200 | 1898 |
| 220 | 1938 |
| 235 | 2048 |
| 245 | 2068 |
| 260 | 2168 |
| 270 | 2238 |
| 290 | 2388 |
| 295 | 2408 |
| 300 | 2608 |
| 360 | 2948 |
| 420 | 3398 |
| 510 | 4078 |
| 600 | 4758 |
| 750 | 5888 |

Article 2 Indemnité de panier

Les parties signataires conviennent de porter l'indemnité de panier de 7 € à 7,10 € applicable au 1^{er} janvier 2024.

Article 3 Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol (Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol, IDCC 275). Le présent avenant est donc rattaché à la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol (IDCC 275). Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5

Clause de non-dérogação

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 6

Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 7

Modalités d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire aux dates fixées par le présent accord, dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Avenant n° 100 du 2 avril 2025

[Étendu par arr. 2 juin 2025, JO 27 juin, applicable le lendemain de son dépôt pour les entreprises adhérentes et un jour franc suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, pour les entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

UNSA.

Préambule

Dans le contexte d'augmentation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (Smic) du 1^{er} novembre 2024, les organisations syndicales et professionnelles représentatives, dans l'esprit des dernières négociations salariales, ont confirmé leur volonté de mener les négociations sur les Salaires Minima Hiérarchiques (SMH) dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) les 28 janvier, 25 février et 25 mars 2025.

Les trois dernières années ont été marquées par une inflation soutenue dans un contexte économique particulièrement instable pour le secteur du transport aérien.

La présente négociation s'inscrit dans un environnement où l'inflation amorce un repli en 2024, tendance qui semble se confirmer en 2025.

Parallèlement, le trafic aérien enregistre une reprise progressive.

Néanmoins, le secteur demeure soumis à des incertitudes persistantes, qu'elles soient d'ordre économique ou géopolitique. Sur le plan économique, les entreprises de la branche font face à une forte évolution de la fiscalité, dans

un contexte où les efforts en faveur de la transition écologique nécessitent des investissements significatifs et un accompagnement pour la filière.

Face à ces défis, la préservation des emplois, le renforcement de l'attractivité des métiers et le soutien à la compétitivité des entreprises doivent rester des priorités partagées.

Les parties signataires, conscientes de leurs responsabilités et attachées à un dialogue social constructif, conviennent de ce qui suit.

Article 1 **Salaires minima hiérarchiques au 1^{er} avril 2025**

Le présent article se substitue en intégralité aux stipulations conventionnelles de l'article 1 de l'avenant 99 relatif aux salaires 2024 du 29 février 2024.

Dans un contexte marqué par un resserrement progressif des écarts entre certains SMH observé ces dernières années, en raison notamment des revalorisations successives du Smic, les partenaires sociaux ont poursuivi en 2025 dans le cadre de l'avenant 99 les travaux visant à évaluer et à redéfinir les écarts entre les différents coefficients, en s'appuyant notamment sur une analyse qualitative des emplois.

À la lumière des travaux paritaires conduits ces dernières années et des constats partagés qui en sont issus, les parties signataires ont convenu de maintenir, pour la troisième année consécutive, les écarts en valeur absolue (en euros) existants entre les différents niveaux de la grille.

Elles ont également décidé d'augmenter certains de ces écarts entre des coefficients repérés comme devant faire l'objet d'une revalorisation.

Cette évolution - combinant maintien des écarts existants et revalorisation ciblée de certains coefficients - conduit mécaniquement à une hausse des SMH pour les niveaux concernés et pour ceux qui leur sont directement corrélés dans la structure de la grille.

Enfin, les parties conviennent que, sans impact d'une augmentation du SMIC sur les minima conventionnels, des travaux seront engagés dès début 2026 afin de privilégier une augmentation des écarts entre les coefficients de la grille dans une logique emploi.

Les montants bruts des SMH, calculés sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables à compter du 1^{er} avril 2025, sont fixés comme suit pour chacun des coefficients hiérarchiques :

— Au 1^{er} avril 2025 : augmentation de 1 % du premier niveau de la grille.

Compte tenu de l'application de l'ensemble des principes précités, la grille s'établira comme suit au 1^{er} avril 2025 :

| 1 ^{er} avril 2025 | |
|----------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 160 | 1836 |
| 165 | 1846 |
| 175 | 1856 |
| 185 | 1876 |
| 190 | 1886 |
| 195 | 1906 |
| 200 | 1916 |
| 220 | 1956 |
| 235 | 2066 |
| 245 | 2086 |
| 260 | 2186 |
| 270 | 2256 |
| 290 | 2406 |
| 295 | 2426 |
| 300 | 2626 |
| 360 | 2966 |

| 1 ^{er} avril 2025 | |
|----------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 420 | 3416 |
| 510 | 4096 |
| 600 | 4776 |
| 750 | 5906 |

— Au 1^{er} septembre 2025 : hausse de 10 euros du SMH du coefficient 245 afin d'augmenter l'écart en euros entre le SMH de ce coefficient et celui du coefficient 235. La grille s'établira comme suit :

| 1 ^{er} septembre 2025 | |
|--------------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 160 | 1836 |
| 165 | 1846 |
| 175 | 1856 |
| 185 | 1876 |
| 190 | 1886 |
| 195 | 1906 |
| 200 | 1916 |
| 220 | 1956 |
| 235 | 2066 |
| 245 | 2096 |
| 260 | 2196 |
| 270 | 2266 |
| 290 | 2416 |
| 295 | 2436 |
| 300 | 2636 |
| 360 | 2976 |
| 420 | 3426 |
| 510 | 4106 |
| 600 | 4786 |
| 750 | 5916 |

— Au 1^{er} novembre 2025 ou à la date d'application du prochain arrêté relatif au relèvement du Smic : augmentation de 0,5% du premier niveau de la grille applicable au 1^{er} septembre 2025. La grille s'établira comme suit :

| 1 ^{er} novembre 2025 | |
|-------------------------------|-------|
| Coefficient | Euros |
| 160 | 1845 |
| 165 | 1855 |
| 175 | 1865 |

1^{er} novembre 2025

| Coefficient | Euros |
|-------------|-------|
| 185 | 1885 |
| 190 | 1895 |
| 195 | 1915 |
| 200 | 1925 |
| 220 | 1965 |
| 235 | 2075 |
| 245 | 2105 |
| 260 | 2205 |
| 270 | 2275 |
| 290 | 2425 |
| 295 | 2445 |
| 300 | 2645 |
| 360 | 2985 |
| 420 | 3435 |
| 510 | 4115 |
| 600 | 4795 |
| 750 | 5925 |

Article 2

Indemnité de panier

Les parties signataires conviennent de porter l'indemnité de panier de 7,10 € à 7,40 € applicable au 1^{er} avril 2025.

Article 3

Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol (Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol, IDCC 275). Le présent avenant est donc rattaché à la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol (IDCC 275). Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5

Clause de non-dérogation

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 6

Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 7
Modalités d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire aux dates fixées par le présent accord, dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique - région parisienne (IDCC 1391) et de la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275)

Arrêté du 23 janvier 2019

[portant fusion et élargissement de champs conventionnels]

(NOR : MTRT1902685A)

(JO, 31 janvier 2019)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1er

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

| Convention collective rattachée | | Convention collective de rattachement | |
|---------------------------------|---|---------------------------------------|--|
| IDCC | Intitulé | IDCC | Intitulé |
| 1543 | Convention collective nationale de la boyauderie | 1586 | Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes |
| 412 | Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme | 1710 | Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme |
| 172 | Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne | 158 | Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois |
| 614 | Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes | 184 | Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques |
| 1391 | Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne | 275 | Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien |
| 715 | Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes | 489 | Convention collective du personnel des industries du cartonnage |
| 207 | Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux | 2528 | Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir |
| 1561 | Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice | 2528 | Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir |

Pour ce faire, le présent accord de méthode a pour objet :

- de mettre en place une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de l'Aérien élargie, instance de négociation du nouveau champ géographique et territorial suite à l'arrêté de fusion ;
- d'organiser les modalités de la négociation ;
- de prévoir le financement du dialogue social ;
- de définir les jalons principaux et un calendrier prévisionnel de déroulement des négociations.

Article 2

Mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de l'Aérien élargie

Afin d'aborder les négociations d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la CCN TA-PS, qui régissent des situations équivalentes, par des stipulations communes conformément à l'article L. 2261-33 du Code du travail, les partenaires sociaux décident de mettre en place une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de l'Aérien élargie.

Cette CPPNI de l'Aérien élargie sera l'instance de négociation sur le nouveau champ géographique et territorial suite à l'arrêté du 31 janvier 2019 relatif à la fusion du champ de la CCR MNA RP avec celui de la CCN TA-PS, considérée comme la convention collective de rattachement.

Cette instance aura vocation à servir de cadre aux partenaires sociaux des deux branches en vue de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la CCN TA-PS par des stipulations communes.

Article 3

Acteurs de la négociation et poids des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs au sein de la CPPNI de l'Aérien élargie

Sur le nouveau champ géographique et territorial défini par l'arrêté de fusion, les acteurs de la négociation sont :

- pour la convention collective rattachée, les représentants des organisations syndicales et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives sur le champ de la Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique - région parisienne (IDCC 1391) ;
- pour la convention collective de rattachement, les représentants des organisations syndicales et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives sur le champ de la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275).

À la suite du nouveau calcul du taux de validité d'un accord côté organisation syndicale et du taux d'opposition à l'extension d'un accord côté organisation professionnelle d'employeur sur le nouveau champ géographique et territorial fusionné, réalisée par la DGT le 21 février 2019, le poids des partenaires sociaux est le suivant :

| Organisation professionnelle d'employeurs | Poids |
|---|---------|
| FNAM | 95,38 % |
| SAMERA | 4,62 % |

| Organisation syndicale représentative | Poids |
|---------------------------------------|---------|
| CGT | 25,34 % |
| CFDT | 20,86 % |
| UNSA | 15,65 % |
| CGT - FO | 15,34 % |
| CFE-CGC | 13,37 % |
| Solidaires | 9,43 % |

Article 4 **Modalités de la négociation**

Article 4.1 **Mise en place de groupes de travail techniques**

Article 4.1.1 **Objet des groupes de travail techniques**

La technicité et l'ampleur du sujet incite à :

- segmenter le travail de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la CCN TA-PS qui régissent des situations équivalentes par des stipulations communes ;
- disposer de la contribution de professionnels experts en fonction des thèmes traités.

De ce fait, les partenaires sociaux décident de créer des groupes de travail dont le rôle consiste à construire les propositions de textes qui seront présentées aux membres de la CPPNI de l'Aérien élargie, qui a l'exclusivité de la négociation.

Article 4.1.2 **Composition des groupes de travail techniques**

Les groupes de travail techniques sont composés :

- des membres de la CPPNI de l'Aérien élargie représentant les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives sur le champ de la CCR MNA RP et sur le champ de la CCN TA-PS ;
- et, le cas échéant, de salariés experts des entreprises du transport aérien désignés par chacune des organisations syndicales précitées afin de les assister lors de ces réunions.

Chaque délégation syndicale sera composée de trois personnes maximum, incluant les experts précités.

Chaque délégation patronale sera composée de trois personnes maximum.

En plus de ces délégations, un permanent de la FNAM assurera le secrétariat des travaux.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance d'un équilibre femme/homme à rechercher dans la composition des délégations.

Article 4.1.3 **Fonctionnement des groupes de travail techniques**

Le calendrier prévisionnel des réunions de travail des groupes techniques est établi d'un commun accord.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, dans les 15 jours qui suivent sa fixation.

Les réunions, d'une durée de 3 heures, débuteront à 10h et/ou à 14 heures.

Toute modification du calendrier (suppression, modification ou ajout de réunion) est communiquée par les membres des délégations syndicales à leur employeur, dans les plus brefs délais.

Un permanent de la FNAM est chargé d'envoyer les convocations, d'établir les feuilles d'émargement et les comptes rendus.

Article 4.2 **L'instance de négociation : la CPPNI de l'Aérien élargie**

La négociation relève exclusivement de la compétence de la CPPNI de l'Aérien élargie, composée de représentants des organisations syndicales et de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, issues des deux branches.

Les réunions de la CPPNI de l'Aérien élargie sont présidées par la DGAC.⁽¹⁾

(1) Selon l'arrêté du 18 janvier 2021 (JO 29 janv.) les 2^e et 3^e alinéas de l'article 4.2 devraient être exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

Un représentant de la DGAC est chargé d'envoyer les convocations, d'établir les feuilles d'émargement et les comptes rendus.⁽¹⁾

(1) Selon l'arrêté du 18 janvier 2021 (JO 29 janv.) les 2^e et 3^e alinéas de l'article 4.2 devraient être exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

Chaque délégation syndicale sera composée de trois personnes maximum.

La délégation patronale sera composée :

- d'un représentant de la FNAM, accompagné de sa/son juriste ;
- d'un représentant du SAMERA ;
- d'un représentant de chacun des trois grands secteurs d'activités (compagnies aériennes, entreprises d'assistance en

escale, aéroports).

Article 5 **Financement du dialogue social : CPPNI de l'Aérien élargie et groupes de travail techniques**

Article 5.1 **Maintien de la rémunération**

Par membres des délégations syndicales, on entend représentants syndicaux et salariés experts.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédération syndicale ou le syndicat qui les mandate, sont pris en charge ou rémunérés en fonction des dispositions conventionnelles applicables.

Dans le cas où la réunion se tient un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions, ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés, de tenir compte du calendrier des réunions pour établir le planning de travail afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

Article 5.2 **Déplacements et frais annexes**

La prise en charge des déplacements et frais annexes est faite en fonction des dispositions conventionnelles applicables.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet ou la même cause prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises ni les remettre en cause lorsqu'elles sont plus favorables.

Article 6 **Calendrier des négociations**

| Phases du processus | Objet | Calendrier prévisionnel des discussions / négociations |
|---------------------|---|--|
| Phase n° 1 | Analyse comparée des deux conventions collectives par thématiques. | À compter de janvier 2020 |
| Phase n° 2 | À partir de cette analyse comparée, négociations en vue de conclure un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la CCN TA-PS, qui régissent des situations équivalentes, par des stipulations communes, applicables sur le nouveau champ fusionné. | À compter de mars 2020 |

Article 7 **Clause de réciprocité**

La mise en œuvre du présent accord est conditionnée à l'existence d'un accord identique valide conclu entre les partenaires sociaux de la CCR MNA RP.

Dans l'hypothèse d'une absence d'accord valide entre les partenaires sociaux de la CCR MNA RP, les dispositions du présent accord seront réputées non écrites.

Article 8 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

En raison de la nature de ses dispositions, le présent accord ne comporte aucune stipulation spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

En effet, cet accord a pour objet d'encadrer de futures négociations collectives de branche et ne crée pas de droits au profit des salarié(e)s.

Article 9 **Champ, durée et modalités d'application**

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol.

Il est rattaché à la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois à compter du 1^{er} janvier 2020. Il pourra être prolongé pour une durée maximum de six mois soit le 30 juin 2021 si les négociations le nécessitent.

Le présent accord cessera de produire ses effets par le constat de fin de négociations.

Article 10 **Dépôt et publicité**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Accord-cadre du 14 décembre 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord cadre s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire relatif à la restructuration des branches, engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, le ministre chargé du travail a engagé une procédure de fusion du champ d'application de la Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique - région parisienne (CCR MNA) avec celui de la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (CCN TAPS), considérée comme la branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 (publié au Journal Officiel de la République Française le 31 janvier 2019) le champ territorial et professionnel de la CCR MNA a été inclus dans celui de la CCN TAPS et les stipulations en vigueur de la CCR MNA ont été annexées à la CCN TAPS.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, soucieuses de privilégier un dialogue social responsable et équilibré au niveau de la branche du Transport Aérien, désireuses de planifier les effets de la fusion et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties au présent accord cadre relatif à la fusion de branches ont expressément fait le choix de procéder à la fusion des stipulations conventionnelles dont elles relèvent en deux temps :

- 1^{er} semestre 2023 : période de négociation d'un avenant à la CCN TAPS pour adapter certaines de ses stipulations en vue d'accompagner le rattachement de la CCR MNA à la CCN TAPS : pendant cette période la CCR MNA est annexée à la CCN TAPS. En conséquence :

m la CCR MNA n'a vocation à s'appliquer qu'aux entreprises et salariés relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} de cette convention ;

m les salariés et entreprises relevant du champ d'application de la CCN TAPS continuent d'être régis par les seules stipulations de ladite convention, à l'exclusion des stipulations de la CCR MNA.

- Au plus tard au 31 janvier 2024 et quoi qu'il en soit au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté

d'extension de l'avenant de révision de la CCNTA PS et de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement au rattachement, il sera fait application à toutes les entreprises et salariés relevant de la CCR MNA des stipulations de la CCN TAPS adaptée - selon les spécificités et précisions déterminées aux articles 1^{er} et suivants du présent accord cadre relatif à la fusion.

À défaut de signature d'un tel avenant visant à adapter certaines stipulations de la CCN TAPS, en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les stipulations de la CCN TAPS en vigueur au 1^{er} février 2024 s'appliqueront à toutes les entreprises et salariés relevant de la CCR MNA à compter de cette date.

Enfin, il est rappelé que les accords de méthode à durée déterminée en date du 11 décembre 2019 sont arrivés à leur terme convenu, étant précisé qu'aucune négociation portant sur un accord de remplacement n'a été ouverte et entamée pendant la durée de ces accords de méthode.

Les négociations du présent accord cadre relatif à la fusion, engagées le 18 octobre 2022, ont lieu dans le cadre de la CPPNI de l'Aérien telle que pérennisée par l'arrêté du 18 janvier 2021 et suivant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC n° 0275) et du personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne (IDCC n° 1391) fixée par arrêté du 8 novembre 2021.

Article 1

Objet de l'accord cadre relatif à la fusion

Le présent accord cadre relatif à la fusion a pour objet de déterminer les modalités selon lesquelles l'ensemble des entreprises et salariés relevant des stipulations de la CCR MNA, feront application des stipulations de la CCN TAPS adaptée, selon les principes et spécificités précisées aux articles 3 et suivants du présent accord cadre relatif à la fusion.

Article 2

Portée de l'accord cadre relatif à la fusion

Le présent accord est de portée générale. Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Principes directeurs de l'accord cadre relatif à la fusion

Au plus tard le 31 janvier 2024 et quoi qu'il en soit au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant de révision de la CCN TAPS et de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement au rattachement :

- le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la CCN TAPS sera modifié afin d'y ajouter «les personnels de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique» ;
- l'ensemble des stipulations de la CCN TAPS adaptée s'appliquera aux salariés des entreprises relevant aujourd'hui du champ d'application de la CCR MNA.

Au plus tard le 31 janvier 2024, les stipulations de la CCR MNA seront, par l'effet de la fusion, caduques.

Article 4

Adaptation de la CCN TAPS

Pendant la période de négociation visée en préambule (1^{er} semestre 2023), les parties au présent accord cadre relatif à la fusion s'engagent à négocier l'adaptation de la CCN TAPS par un avenant de révision pour :

- mettre à jour à droit constant certaines stipulations de la CCN TAPS afin de tenir compte des dernières évolutions législatives ; ces stipulations sont listées en annexe I du présent accord ;
- aménager certaines stipulations de la CCN TAPS afin d'accompagner le rattachement de la CCR MNA ; ces stipulations à aménager sont listées en annexe II du présent accord.

Dans le cadre de la négociation de l'avenant de révision de la CCN TAPS portant sur les stipulations listées en annexes I et II, les parties conservent la possibilité d'étudier, le cas échéant et à la marge, des stipulations qui n'auraient pas été identifiées dans le présent accord.

Article 5

Mesures d'accompagnement du rattachement de la CCR MNA à la CCN TAPS

5-1

Indemnité compensatrice de rattachement

Afin de compenser les effets induits par le rattachement des salariés relevant initialement de la CCR MNA et

d'atténuer les différences en résultant (stipulations particulières listées à l'annexe III) les parties sont convenues du principe d'un versement d'une indemnité compensatrice de rattachement (ICR) au bénéfice des salariés dont le contrat de travail les liant à une entreprise relevant initialement de la CCR MNA est en cours au 31 janvier 2024. Ainsi pendant la période de négociation visée en préambule (premier semestre 2023), les parties au présent accord cadre relatif à la fusion s'engagent à négocier un accord portant sur les mesures d'accompagnement du rattachement de la CCR MNA à la CCN TAPS prévoyant le versement d'une indemnité compensatrice de rattachement (ICR).

Cet accord relatif aux mesures d'accompagnement précisera la définition de l'indemnité compensatrice de rattachement (conformément aux stipulations particulières listées dans l'annexe III) ainsi que les modalités d'application.

5-2

Système de concordance des classifications

Concernant les classifications, les parties conviennent d'appliquer l'accord portant sur l'annexe IV relative aux classifications professionnelles de la CCN TAPS du 19 juillet 2022.

En tout état de cause une table de concordance sera annexée à la CCN TAPS dans le cadre de l'avenant de révision de la CCN TAPS.

Article 6

Dispositions générales

6-1

Durée et champ

Le présent accord forme un tout indivisible, il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est annexé à la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 étendue par arrêté du 10 janvier 1964 (JO 21 janvier 1964 et rectificatif JO à écrire en entier 4 février 1964).

Le présent accord cessera de produire ses effets en cas d'échec des négociations de l'avenant de révision de la CCN TAPS et de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement du rattachement de la CCR MNA à la CCN TAPS.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

6-2

Formalités de dépôt

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt.

6-3

Modalités d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2023.

Annexes à l'accord cadre relatif à la fusion entre la Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique (IDCC 1391) et de la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275)

Conformément à l'accord cadre relatif à la fusion, les présentes annexes visent à identifier les stipulations de la CCN TAPS nécessitant des mises à jour ou devant faire l'objet d'aménagement pour accompagner le rattachement des salariés relevant de la CCR MNA. Des stipulations particulières à cette dernière pourront éventuellement relever de mesures d'accompagnement.

Annexe I : Stipulations devant être mises à jour à droit constant suite aux évolutions législatives

Compte tenu des dernières évolutions législatives, les parties s'engagent à mettre à jour les articles suivants figurant dans la CCN TAPS :

- Article 4 - Exercice de l'action syndicale
- Article 6 - Élections des représentants du personnel
- Article 7 - Délégués du personnel
- Article 8 - Comité d'entreprise

-
- Article 10 - Embauche, examens ou essais
 - Article 14 - Déclassement
 - Article 19 - Conseil de discipline
 - Article 20 - Indemnité de licenciement
 - Article 21 - Départ ou mise à la retraite du salarié
 - Article 28 - Parentalité

- Article 30 - Congés exceptionnels pour événements de famille*

* création d'un alinéa visant l'article L. 3142-1-1 du Code du travail relatif au congé de deuil.

- Article 31 - Service militaire
- Article 33 - Formation des représentants du personnel : dans les C.H.S.-C.T des entreprises de moins de 300 salariés
- Article 37 - Indemnité de servitude

D'autres stipulations figurant dans les annexes catégorielles de la CCN TAPS feront également l'objet de mises à jour à droit constant :

- Annexe I : «cadres» :

- Article 1 - Objet
- Article 3 - Période d'essai
- Article 12 - Départ en retraite

- Annexe II : «agents de maîtrise et techniciens» :

- Article 3 - Période d'essai
- Article 12 - Départ en retraite

- Annexe III : «ouvriers et employés» :

- Article 5 - Période d'essai
- Article 13 - Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres
- Article 16 - Indemnité de départ à la retraite
- Article 17 - Habillement

Les interprétations des articles de la CCN TAPS validées en CPPNI seront intégrées à l'avenant de révision.

Annexe II : Stipulations devant être aménagées

Afin d'accompagner le rattachement des salariés de la CCR MNA, les parties ont également convenu d'aménager certaines stipulations de la CCN TAPS fixées comme suit :

- Article 1 - Champ d'application
- Article 28 - Parentalité
- Article 37 - Indemnités de servitude

D'autres stipulations figurant dans les annexes catégorielles de la CCN TAPS feront également l'objet d'aménagement :

- Annexe II : «agents de maîtrise et techniciens» : Article 7 - Indemnité panier
- Annexe III : «ouvriers et employés» : Article 11 - Indemnité panier
- Annexe I : «cadres» : création d'un article «indemnité panier»
- Annexe I «cadres» et annexe II «agents de maîtrise et techniciens» : création d'un article «habillement» tel que rédigé dans l'article 17 de l'annexe III «ouvriers et employés».

Annexe III : Stipulations particulières à la CCR MNA relevant de mesures d'accompagnement

Les parties ont également identifié les stipulations particulières à la CCR MNA relevant de mesures d'accompagnement fixées comme suit :

- Article 31 de la CCR MNA - Prime coordinateur
- Article 32 de la CCR MNA - Prime de non accident
- Article 33 de la CCR MNA - Prime de vacances
- Article 34 de la CCR MNA - Prime de fin d'année (mode de calcul)
- Article 27 de la CCR MNA - Travail le dimanche (majoration)

Avenant du 25 avril 2023

[Étendu par arr. 8 déc. 2023, 15 déc., applicable à compter du 31 janv. 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Le présent d'avenant s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire relatif à la restructuration des branches, engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, le ministre chargé du travail a engagé une procédure de fusion du champ d'application de la Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique - région parisienne (CCR MNA) avec celui de la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (CCN TAPS), considérée comme la branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues. Par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 (publié au Journal Officiel de la République Française le 31 janvier 2019) le champ territorial et professionnel de la CCR MNA a été inclus dans celui de la CCN TAPS et les stipulations en vigueur de la CCR MNA ont été annexées à la CCN TAPS.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, soucieuses de privilégier un dialogue social responsable et équilibré au niveau de la branche du Transport Aérien, désireuses de planifier les effets de la fusion et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties ont conclu unanimement, le 14 décembre 2022, un accord cadre relatif à la fusion de la CCR MNA et de la CCN TAPS afin déterminer les modalités selon lesquelles l'ensemble des entreprises et salariés relevant des stipulations de la CCR MNA feront application des stipulations de la CCN TAPS révisée.

À cet égard, les parties se sont engagées à négocier un avenant de révision de la CCN TAPS qui poursuit deux objectifs :

- La mise à jour à droit constant des stipulations de la CCN TAPS à l'aune des évolutions législatives ;
- L'aménagement de certaines stipulations de la CCN TAPS afin d'accompagner le rattachement des salariés issus de la CCR MNA.

Les stipulations concernées ont été listées aux annexes I et II de l'accord cadre relatif à la fusion, les parties ayant acté la possibilité d'étudier, le cas échéant et à la marge, les stipulations qui n'auraient pas été identifiées dans cet accord.

Les négociations du présent avenant, engagées le 17 janvier 2023, ont eu lieu dans le cadre de la CPPNI de l'Aérien telle que pérennisée par l'arrêté du 18 janvier 2021 et suivant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC n° 0275) et du personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne (IDCC n° 1391) fixée par arrêté du 8 novembre 2021.

Conformément à l'engagement acté unanimement par les parties dans l'accord cadre relatif à la fusion entre la CCN TAPS et la CCR MNA du 14 décembre 2022, une table de concordance des classifications est annexée au présent avenant.

Titre 1 Cadre juridique de l'avenant

Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant de révision s'inscrit en application de l'accord cadre relatif à la fusion de la CCN TAPS et de la CCR MNA du 14 décembre 2022. Il a pour objet d'une part, de réviser les stipulations n'étant plus à jour au

regard des évolutions législatives, et d'autre part, d'aménager les stipulations identifiées dans l'accord cadre relatif à la fusion des deux conventions collectives.

La CCN TAPS est ainsi révisée, dans les termes des dispositions qui suivent, étant précisé que les signataires ont souhaité une présentation ciblée mais exhaustive des articles révisés afin de la mettre en conformité avec l'évolution des dispositions législatives.

Du fait de leur révision, les stipulations ainsi modifiées et aménagées se substituent de plein droit aux stipulations révisées de la CCN TAPS.

Il est précisé que les articles de la CCN TAPS non révisés restent en vigueur dans leur rédaction.

Article 2

Champ d'application

Le présent avenant a vocation à couvrir le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la CCN TAPS ainsi qu'au personnel de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique.

Article 3

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Titre 2

Stipulations mises à jour à droit constant

Les stipulations mentionnées ci-après se substituent de plein droit aux stipulations expressément visées et modifiées au regard de l'objet fixé par les parties en préambule. L'avenant de révision de la CCN TAPS adapte ainsi le cadre conventionnel aux évolutions législatives.

Chapitre 1

Stipulations générales de la CCN TAPS

Article 4

Exercice de l'action syndicale

L'article 4 de la CCN TAPS relatif à l'exercice de l'action syndicale est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 4)

Article 6

Elections professionnelles

L'article 6 de la CCN TAPS relatif à l'«élection des représentants du personnel» est désormais intitulé «élections professionnelles». L'article est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 6)

Article 7

Représentants du personnel

L'article 7, anciennement intitulé «délégués du personnel», est renommé «représentants du personnel». Il est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 7)

Article 8

Comité social et économique

L'article 8, anciennement intitulé «comité d'entreprise», est renommé «comité social et économique». Il est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 8)

Article 10

Embauche, examen ou essai

L'article 10 de la CCN TAPS relatif aux «embauche, examen ou essai» est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 10)

Article 14
Modification du contrat de travail pour motif économique

L'article 14 de la CCN TAPS, anciennement intitulé «déclassement», est renommé «modification du contrat de travail pour motif économique».

(Voir Dispositions générales, article 14)

Article 19
Conseil de discipline

L'article 19 de la CCN TAPS relatif au conseil de discipline est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 19)

Article 20
Indemnité de licenciement

L'article 20 de la CCN TAPS relatif à l'indemnité de licenciement est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 20)

Article 21
Départ ou mise à la retraite du salarié

L'article 21 de la CCN TAPS relatif au départ ou à la mise à la retraite du salarié est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 21)

Article 28
Parentalité

L'article 28 de la CCN TAPS relatif à la parentalité est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 28)

Article 30
Congés exceptionnels pour événement de famille

L'article 30 de la CCN TAPS relatif aux congés exceptionnels pour événement de famille est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 30)

Article 31
Congé pour obligations liées à la défense et la citoyenneté

L'article 31 de la CCN TAPS, intitulé «service militaire», est désormais renommé «congé pour obligations liées à la défense et la citoyenneté». Il est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 31)

Article 33
Formation en matière de santé-sécurité, conditions de travail dans les entreprises

L'article 33 de la CCN TAPS, intitulé «Formation des représentants du personnel dans les CHSCT des entreprises de moins de 300 salariés», est désormais renommé «Formation en matière de santé-sécurité, conditions de travail dans les entreprises».

(Voir Dispositions générales, article 31)

Chapitre 2
Annexe I : «Cadres»

Article 1
Objet

L'article 1^e de l'annexe I «cadres» de la CCN TAPS, intitulé «objet», est modifié comme suit :

(Voir Annexe I «cadres», article 1)

Article 3
Période d'essai

L'article 3 de l'annexe I «cadres» de la CCN TAPS relatif à la période d'essai est modifié comme suit :

(Voir Annexe I «cadres», article 3)

Article 7 **Déplacements**

L'article 7 de l'annexe I «cadres» de la CCN TAPS relatif aux déplacements est modifié comme suit :

(Voir Annexe I «cadres», article 7)

Article 12 **Départ ou mise à la retraite du salarié**

L'article 12 de l'annexe I «cadres» de la CCN TAPS relatif au départ ou à la mise à la retraite du salarié est modifié comme suit :

(Voir Annexe I «cadres», article 13)

Chapitre 3 **Annexe II : «Agents de maîtrise et techniciens»**

Article 3 **Période d'essai**

L'article 3 de l'annexe II «agents de maîtrise et techniciens» de la CCN TAPS relatif à la période d'essai est modifié comme suit :

(Voir Annexe II «agents de maîtrise et techniciens», article 3)

Article 12 **Départ en retraite**

L'article 12 de l'annexe II «agents de maîtrise et techniciens» de la CCN TAPS relatif au départ en retraite est modifié comme suit :

(Voir Annexe II «agents de maîtrise et techniciens», article 12)

Chapitre 4 **Annexe III : «Ouvriers et employés»**

Article 5 **Période d'essai**

L'article 5 de l'annexe III «ouvriers et employés» de la CCN TAPS relatif à la période d'essai est modifié comme suit :

(Voir Annexe III «ouvriers et employés», article 5)

Article 13 **Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres**

L'article 13 de l'annexe III «ouvriers et employés» de la CCN TAPS relatif à la majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, est modifié comme suit :

(Voir Annexe III «ouvriers et employés», article 13)

Article 16 **Indemnité de départ à la retraite**

L'article 16 de l'annexe III «ouvriers et employés» de la CCN TAPS relatif à l'indemnité de départ à la retraite est modifié comme suit :

(Voir Annexe III «ouvriers et employés», article 16)

Article 17 **Habillement**

L'article 17 de l'annexe III «ouvriers et employés» de la CCN TAPS relatif à l'habillement est modifié comme suit :

(Voir Annexe III «ouvriers et employés», article 17)

Titre 3 **Stipulations aménagées**

Les stipulations mentionnées ci-après se substituent de plein droit aux dispositions expressément visées et modifiées

au regard de l'objet fixé par les parties en préambule. Elles constituent des mesures visant à aménager les stipulations de la CCN TAPS en vue du rattachement des salariés de la CCR MNA.

Chapitre 1

Stipulations générales de la CCN TAPS

Article 1 **Champ d'application**

L'article 1 de la CCN TAPS relatif au champ d'application est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 1)

Article 28 **Parentalité**

L'article 28 de la CCN TAPS relatif à la parentalité est modifié comme suit :

(Voir Dispositions générales, article 28)

Article 37 **Indemnité transports**

L'article 37 de la CCN TAPS anciennement intitulé «indemnité de servitude» est renommé «indemnité transports». Il est modifié ainsi :

(Voir Dispositions générales, article 37)

Chapitre 2

Annexe I : «Cadres»

Article 8 **Création d'un article «Habillement»**

Il est créé, au sein de l'annexe I «cadres» de la CCN TAPS, un article 8 intitulé «habillement», qui dispose que :

(Voir Annexe I, article 8)

Article 9 **Création d'un article «Indemnité panier»**

Il est créé, au sein de l'annexe I «cadre» de la CCN TAPS, un article 9 intitulé «indemnité panier», qui dispose :

(Voir Annexe I, article 9)

Article 10 **Création d'un article «Mutation»**

Il est créé, dans l'annexe I «cadres» de la CCN TAPS, un article 10 intitulé «Mutation» qui fusionne les article 8 «mutation en territoire métropolitain» et article 9 «mutation hors du territoire métropolitain». La rédaction contenue dans ces anciens articles n'est pas modifiée mais est réorganisée comme suit :

(Voir Annexe I, article 10)

Réorganisation des articles 11 et suivants compte tenu de la création de nouveaux articles au sein de l'annexe I «cadres»

Pour tenir compte de la création précitée des articles 8, 9 et 10, les articles 11 et suivants, dont leur rédaction est conservée, sont renumérotés, comme suit :

(Voir Annexe I, article 11 à 16)

Chapitre 3

Annexe II : «Agents de maîtrise et techniciens»

Article 7 **Indemnité panier**

L'article 7 de l'annexe II «agents de maîtrise et techniciens» relatif à l'indemnité panier est modifié comme suit :

(Voir Annexe II, article 7)

Article 10 **Création d'un article «habillement»**

Il est créé, au sein de l'annexe II «agents de maîtrise et techniciens» de la CCN TAPS, un article 10 intitulé «habillement», qui dispose :

(Voir Annexe II, article 10)

Réorganisation des articles 11 et suivants compte tenu de la création de nouveaux articles au sein de l'annexe II «agents de maîtrise et techniciens»

Pour tenir compte de la création précitée de l'article 10 «habillement», les articles 11 et suivants de l'annexe II, dont leur rédaction est conservée, sont renumérotés, comme suit :

(Voir Annexe II, article 11 à 16)

Chapitre 4 **Annexe III : «Ouvriers et employés»**

Article 11 **Indemnité panier**

L'article 11 de l'annexe III «ouvriers et employés» relatif à l'indemnité panier est modifié comme suit :

(Voir Annexe III, article 11)

Titre 4 **Dispositions finales relatives à l'avenant de révision**

Article 1 **Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant de révision**

Les stipulations du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes et non adhérentes à compter du 31 janvier 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Conformément à l'article 3 de l'accord cadre relatif à la fusion de la CCN TAPS et de la CCR MNA du 14 décembre 2022, les dispositions contenues au présent avenant se substituent de plein droit aux stipulations expressément visées de la CCN TAPS et l'ensemble des stipulations de la CCR MNA cessent de produire effet à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 **Révision et dénonciation de l'avenant**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 3 **Formalités de dépôt et extension**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe relative au système de concordance des classifications

Conformément à l'engagement acté unanimement par les parties dans l'accord cadre relatif à la fusion entre la CCN TAPS et la CCR MNA du 14 décembre 2022, la présente table de concordance des classifications est annexée à l'avenant de révision de la CCN TAPS.

À cet égard, le système de concordance des classifications répond aux principes et à la méthode de classifications issus de l'accord portant sur l'annexe IV de la CCN TAPS du 19 juillet 2022.

À l'examen de l'activité principale des catégories d'emploi, il a été retenu la filière «exploitation» de la CCN TAPS pour le rattachement de l'ensemble des emplois des filières «manutention» et «nettoyage» de la CCR MNA.

Afin de positionner les catégories d'emplois de la CCR MNA dans la grille de classifications de la CCN TAPS, les parties ont examiné leur descriptif d'emploi qui est de type «Parodi», et ont appliqué l'approche par critères classants, et ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois

Table de concordance des classifications

CCNTA PS & CCR MNA

Filière «Manutention»

| Catégorie d'emploi CCRMNA | Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles) | Coef ficient CCR MNA | Filière CCN-TA | Emploi repère générique CCN-TA | Correspondance emploi repère CCNTA | Coef ficient CCNTA |
|---------------------------|---|----------------------|----------------|---|--|--------------------|
| Position d'accueil | Grand débutant, 6 mois | 145 | Exploitation | Agent d'exploitation | Ouvrier de manutention et de nettoyage | 160 |
| Agent d'exploitation | <ul style="list-style-type: none"> * Assure les opérations de manutention et de traction simples effectuées dans le cadre de l'activité aéroportuaire sur les aires de stationnement des avions et dans les zones de traitement des bagages. * Placé sous l'autorité d'un agent de qualification supérieure * Effectue des travaux de manutention, opérations connexes liées à l'enregistrement des bagages et leur livraison ou liées aux opérations de manutention du fret, de la poste, des bagages au sol et dans les soutes des avions ainsi que des travaux de mise en place de matériels d'assistance. * Assure la mise en place des équipements statiques concourant à la sécurité de l'avion. * Utilise des engins simples de traction et/ou des élévateurs à fourches. | 156 | Exploitation | Agent d'exploitation qualifié 1.1 Tâches simples et/ou spécialisées. | Agent de chargement Assure les opérations de chargement et de déchargement sous l'autorité d'un responsable et la conduite d'engins légers | 165 |
| Conducteur | <ul style="list-style-type: none"> + Agent d'exploitation + * Utilise tous les engins qui permettent d'assurer les liaisons internes au chantier et celles en relation avec les autres chantiers ainsi que les opérations nécessitant la mise en œuvre de matériel autre que celui de la responsabilité du conducteur qualifié. * Exécute des travaux divers d'entretien simple du matériel roulant ou statique. | 160 | Exploitation | Agent d'exploitation qualifié 1.2 Tâches simples et/ou spécialisées. Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur. | Assistant piste Effectue la mise en place du matériel de piste et/ou des opérations de vidange (toilettes, etc...) | 175 |

| Catégorie d'emploi CCRMNA | Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles) | Coef ficient CCRMNA | Filière CCN-TA | Emploi repère générique CCN-TA | Correspondance emploi repère CCNTA | Coef ficient CCNTA |
|---------------------------|--|---------------------|----------------|--|---|--------------------|
| Assistant Avion | + Agent d'exploitation + + Conducteur + * Assure le branchement et la mise en œuvre de tout le matériel roulant d'assistance technique à l'avion. | 165 | Exploitation | Agent d'exploitation qualifié 1.2 Tâches spécialisées et variées. Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. | Assistant piste Effectue la mise en place du matériel de piste et/ ou des opérations de vidange (toilettes, etc.). | 175 |
| Conducteur Qualifié | + Agent d'exploitation + + Conducteur + + Assistant Avion + * Concoure aux opérations par sa connaissance et son expérience de conduite et de mise en œuvre de l'ensemble des matériels, engins et équipements. * Assure notamment, mais de façon non exclusive les opérations complexes d'accostage des avions par du matériel ou des équipements (plates-formes élévatrices, passerelles télescopiques, etc.). * Assure la mise en œuvre des commandes des systèmes mécanisés des soutes d'avions. * Assure les prestations de départ au casque et/ou par signes conventionnels ainsi que la vérification de l'opérationnalité des fonctionnalités du matériel et son compte rendu ou l'éventuelle réparation. | 170 | Exploitation | Agent d'exploitation qualifié 2 Tâches spécialisées et variées. Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur | Assistant avion Effectue des opérations d'assistance en piste et d'assistance au sol de l'avion, notamment les départs au casque et la conduite des engins de tractage des avions. | 185 |

| Catégorie d'emploi CCRMNA | Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles) | Coef ficient CCRMNA | Filière CCN-TA | Emploi repère générique CCN-TA | Correspondance emploi repère CCNTA | Coef ficient CCNTA |
|---------------------------|---|---------------------|----------------|--|--|--------------------|
| Chef d'équipe I | <ul style="list-style-type: none"> * Dirige une unité opérationnelle nécessaire au traitement d'avions simples et/ou les diverses opérations dans les aéroports passagers. * Assure l'animation, la coordination et la répartition des tâches et peut être amené à exécuter n'importe laquelle de ces tâches. * Est le premier interlocuteur des clients directs ou indirects et règle les problèmes de sa compétence avec eux. * Rend compte et réfère autant que de besoin pour l'ensemble de ses responsabilités. * Peut avoir une responsabilité administrative simple dans l'exercice de sa fonction. * S'assure de l'observation par tous de l'application des procédures et notamment des instructions de sûreté et de sécurité. * Assure la planification et la coordination nécessaires avec les activités d'exploitation et les ateliers de maintenance, des actions d'entretien préventif et curatif ainsi que la tenue des supports administratifs nécessaires. * Assure les opérations qui mettent en œuvre des matériels très spécifiques ainsi que les opérations de transfert de fret et leurs travaux connexes mettant en œuvre des équipements lourds pour lesquels la détention du permis poids lourd est obligatoire. | 180 | Exploitation | Agent d'exploitation très qualifié 1.2 Opérations complexes. Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives | Agent d'exploitation 3 Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aéroport, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec une autonomie. | 200* |
| Chef d'équipe II | + Chef d'équipe I + <ul style="list-style-type: none"> * Exerce pleinement la fonction de responsable et d'animateur d'une unité opérationnelle pour la réussite de la tâche qui lui a été confiée, dans le cadre des procédures définies. * S'occupe particulièrement des membres de son équipe en ce qui concerne le développement de leurs aptitudes. * Rend compte et réfère autant que de besoin pour l'ensemble de ses responsabilités. | 190 | Exploitation | Agent d'exploitation très qualifié 2 Opérations complexes et variées Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives. | | 220* |

| Catégorie d'emploi CCRMNA | Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles) | Coef- ficient CCR MN A | Filière CCN- TA | Emploi repère générique CCN- TA | Correspondance em- ploi repère CCNTA | Coef- ficient CC NT A |
|---------------------------|--|------------------------------------|--------------------|---|--|-----------------------------------|
| AM 1 ^{er} degré | <ul style="list-style-type: none"> * Assure le contrôle des effectifs à la prise de service. * Veille au maintien de la discipline, de la tenue, de la sécurité, de la propreté et du rangement du matériel. * Assure les contrôles de qualité. * Propose toute amélioration à sa hiérarchie. * Exerce éventuellement des fonctions de régulateur. * Placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise 2^e degré ou d'un cadre. | 225 | Exploitation | <p>Agent d'encadrement d'exploitation 1.1</p> <p>Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p> <p>Prend des initiatives en toute situation.</p> <p>Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p> <p>Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés.</p> <p>Participe au développement des compétences de ses collaborateurs.</p> <p>Fait respecter les règles.</p> <p>L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.</p> | <p>Agent d'encadrement d'exploitation</p> <p>Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur.</p> <p>Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement.</p> <p>Outre ces fonctions, il peut être amené à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens. | 260 |
| AM 2 nd degré | <ul style="list-style-type: none"> * Veille à la bonne exécution des tâches assurées par les agents de maîtrise 1^{er} degré et est à même d'en assurer leurs responsabilités. * Assure la répartition et la planification du travail des effectifs et des moyens matériels mis à sa disposition avec l'aide éventuelle d'outils informatiques. * Anticipe les modifications à apporter en fonction de l'information temps réel qu'il reçoit et décide des mesures correctrices à prendre en s'assurant de leur cohérence. * Réunit et synthétise les informations nécessaires à la facturation. * Participe à l'élaboration des procédures et propose toute amélioration à la hiérarchie dans le domaine qui le concerne. * Exerce éventuellement des fonctions de régulateur ou de commandement opérationnel. * Placé sous l'autorité d'un cadre. | 236 | Exploitation | <p>Agent d'encadrement d'exploitation 2</p> <p>Analyse des données complexes.</p> <p>Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés.</p> <p>Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p> <p>Prend des initiatives en toute situation.</p> <p>Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p> <p>À la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle.</p> <p>Assure le développement des compétences de ses collaborateurs.</p> <p>Fait respecter les règles.</p> <p>L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.</p> <p>S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.</p> | <p>Agent d'encadrement supérieur d'exploitation</p> | 290 |

| Catégorie d'emploi CCRMNA | Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles) | Coef- ficient CCRMNA | Filière CCN-TA | Emploi repère générique CCN-TA | Correspondance emploi repère CCNTA | Coef- ficient CCNTA |
|--|--|----------------------------|----------------|--------------------------------|---|---------------------------|
| Chef de Chantier I | <ul style="list-style-type: none"> * Dirige un chantier ou un groupe de chantiers. * Est responsable du suivi de ses effectifs, du suivi de la qualité de service de son chantier, dans le cadre des contrats en vigueur. * Suit, en liaison avec les services compétents, les questions de formation continue et de sécurité de travail. * Assure toutes les liaisons nécessaires avec les clients du chantier. * Détermine l'organisation de son chantier (tableaux de service, congés, etc.). * Propose à la direction générale les embauches et les nominations. * Assure un premier contact avec les organisations syndicales pour tous les problèmes de terrain qui doivent se traiter à son niveau. * Supervise les problèmes administratifs. | 280 | Exploitation | Cadre | <p>Cadre I.B.</p> <p>Collaborateurs ayant acquis par des études ou par une longue expérience personnelle une formation professionnelle, appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.</p> | 360 |
| Chef de Chantier II | <p>+ Chef de Chantier I +</p> <ul style="list-style-type: none"> * Gère un chantier (ou un groupe de chantiers) particulièrement important(s) de par la taille et/ou la complexité. | 303 | Exploitation | Cadre | <p>Cadre II.A.</p> <p>Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadres des positions plus élevées ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité ou qui ont des possibilités équivalentes. Ces cadres n'assument pas toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.</p> | 420 |
| Les entreprises peuvent néanmoins, dans le cadre du processus de rattachement individuel des emplois des salariés concernés, modifier le positionnement sur un coefficient de niveau supérieur au regard des fonctions réellement exercées par le salarié au sein de l'entreprise. | | | | | | |

Filière «Nettoyage»

| Catégorie d'emploi CCRMNA | Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles) | Coef ficient CCRMNA | Filière CCN-TA | Emploi repère générique CCN-TA | Correspondance emploi repère CCNTA | Coef ficient CCNTA |
|---------------------------|--|---------------------|----------------|--|---|--------------------|
| Agent de nettoyage | <ul style="list-style-type: none"> * Reçoit des consignes orales ou écrites. * À une connaissance de l'organisation et de l'appellation des points de stationnement avions. * Exécute des tâches variées de nettoyage des avions en utilisant les moyens et produits appropriés. * Assure les travaux de l'agent de nettoyage, dans le cas où la nature des travaux ne nécessite pas la présence d'un chef d'équipe. * Est responsable de la bonne utilisation du matériel mis à sa disposition. * Peut éventuellement conduire des véhicules, utiliser des moyens mécanisés et distribuer matériels et produits. | 151 | Exploitation | <p>Agent d'exploitation qualifié 1.1</p> <p>Tâches simples et/ou spécialisées.</p> <p>Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.</p> | | 165 |
| Chef d'équipe | <ul style="list-style-type: none"> * Reçoit des instructions précisant les objectifs à atteindre. * Doit utiliser les moyens appropriés à l'exécution des opérations de nettoyage des avions qui lui sont confiées. * Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste et/ou les certificats correspondants ou une expérience équivalente. * Assure la coordination de son équipe de nettoyage en procédant à la distribution des tâches et en répartissant le personnel avant chaque intervention et en cours d'intervention sur les avions. * S'assure de la bonne réalisation des opérations exécutées par lui-même et son équipe. * Vérifie le fonctionnement du matériel avant chaque intervention. * Est susceptible de participer activement aux opérations de nettoyage et de conduire des véhicules sur les aires de stationnement avions. * Assure la gestion des stocks, la distribution et la préparation des matériels et/ou l'entretien technique du matériel. | 160 | Exploitation | <p>Agent d'exploitation très qualifié 1.2</p> <p>Opérations complexes.</p> <p>Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Peut prendre des initiatives.</p> | <p>Agent d'exploitation 3</p> <p>Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec une autonomie.</p> | 200* |

| Catégorie d'emploi CCRMNA | Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles) | Coef- ficient CCRMNA | Filière CCN-TA | Emploi repère générique CCN-TA | Correspondance emploi repère CCNTA | Coef- ficient CCNTA |
|---------------------------|---|----------------------------|----------------|--|---|---------------------------|
| Chef d'équipe principal | <ul style="list-style-type: none"> * Reçoit des instructions et les transmet aux agents dont il assure l'encadrement. * Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste ou avoir une expérience équivalente. * Doit être titulaire du permis de conduire et d'une autorisation de conduite sur les aires. * Connaît l'organisation et l'appellation des points de stationnement avions. * Doit être capable de transmettre aux agents dont il assure l'encadrement la formation initiale courante nécessaire. * Veille à l'application des règles d'hygiène, de sécurité et de sûreté retenues en milieu aéroportuaire, à la bonne distribution de matériel, au port des tenues et badges des agents ainsi qu'à la propreté des véhicules. * Contrôle la répartition des tâches journalières des équipes de nettoyage avions et effectue après chaque intervention un contrôle de sécurité. * Peut éventuellement participer aux opérations de nettoyage, conduire des véhicules ou assurer une relation de premier niveau avec les représentants des clients. | 170 | Exploitation | <p>Agent d'exploitation très qualifié 2</p> <p>Opérations complexes et variées.</p> <p>Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Peut prendre des initiatives.</p> | | 220* |
| AM 1 ^{er} degré | <ul style="list-style-type: none"> * Assure la répartition et la planification du travail et des moyens matériels des agents de nettoyage de 1^{er} et 2^e degré, ainsi que des chefs d'équipe. * Est responsable du niveau de qualité contractuelle. * Veille au maintien de la discipline, de la tenue et de la sécurité. * Peut être amené à exercer des fonctions de régulateur. * Est placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise, 2^e degré et d'un cadre. | 222 | Exploitation | <p>Agent d'encadrement d'exploitation 1.1</p> <p>Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p> <p>Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p> <p>Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés.</p> <p>Participe au développement des compétences de ses collaborateurs.</p> <p>Fait respecter les règles.</p> <p>****L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.</p> | <p>Agent d'encadrement d'exploitation</p> <p>Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement.</p> <p>Outre ces fonctions, il peut être amené à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens. | 260 |

| Catégorie d'emploi CCRMNA | Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles) | Coef- ficient CCRMNA | Filière CCN-TA | Emploi repère générique CCN-TA | Correspondance emploi repère CCNTA | Coef- ficient CCNTA |
|---------------------------|--|----------------------------|----------------|--|---|---------------------------|
| AM 2 nd degré | <ul style="list-style-type: none"> * Veille à la bonne exécution des tâches assurées par les agents de maîtrise 1^{er} degré et est à même d'assurer leurs responsabilités. * Gère l'information opérationnelle en temps réel. * Décide des mesures correctrices à prendre. * Participe à l'élaboration des procédures, et plus généralement, propose toute amélioration à sa hiérarchie. * Peut être amené à exercer des fonctions de commandement opérationnel ou de régulateur. | 236 | Exploitation | <p>Agent d'encadrement d'exploitation 2</p> <p>Analyse des données complexes.</p> <p>Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés.</p> <p>Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p> <p>Prend des initiatives en toute situation.</p> <p>Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p> <p>À la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle.</p> <p>Assure le développement des compétences de ses collaborateurs.</p> <p>Fait respecter les règles.</p> | Agent d'encadrement supérieur d'exploitation | 290 |
| Chef de chantier I | <ul style="list-style-type: none"> * Dirige un chantier ou un groupe de chantiers. * Est responsable du suivi de ses effectifs, du suivi de la qualité de service de son chantier, dans le cadre des contrats en vigueur. * Suit, en liaison avec les services compétents, les questions de formation continue et de sécurité de travail. * Assure toutes les liaisons nécessaires avec les clients du chantier. * Détermine l'organisation de son chantier (tableaux de service, congés, etc.). * Propose à la direction générale les embauches et les nominations. * Assure un premier contact avec les organisations syndicales pour tous les problèmes de terrain qui doivent se traiter à son niveau. * Supervise les problèmes administratifs. | 280 | Exploitation | Cadre | <p>Cadre I.B.</p> <p>Collaborateurs ayant acquis par des études ou par une longue expérience personnelle une formation professionnelle, appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.</p> | 360 |

| Catégorie d'emploi CCRMNA | Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles) | Coef ficient CCR MN A | Filière CCN- TA | Emploi repère générique CCN- TA | Correspondance em- ploi repère CCNTA | Coef ficient CC NT A |
|--|--|-----------------------|-----------------|---------------------------------|---|----------------------|
| Chef de chan- tier II | + Chef de Chantier I + * Gère un chantier (ou un groupe de chantiers) particulièrement impor- tant(s) de par la taille et/ou la com- plexité. | 303 | Exploitation | Cadre | Cadre II.B. Cadres administratifs, techniques ou com- merciaux placés sous les ordres d'un cadre des positions plus éle- vées ou, dans les entre- prises à structure simple, de l'em- ployeur, qui ont à coordonner ou à diri- ger les travaux des ou- vriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou col- laborateurs des posi- tions précédentes placés sous leur autori- té ou qui ont des possi- bilités équivalentes. Ces cadres n'assument pas toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité com- plète et permanente qui revient en fait à leur chef. | 420 |
| * Les entreprises peuvent néanmoins, dans le cadre du processus de rattachement individuel des emplois des salariés concernés, modifier le positionnement sur un coefficient de niveau supérieur au regard des fonctions réellement exercées par le salarié au sein de l'entreprise. | | | | | | |

Mesures d'accompagnement des entreprises relevant anciennement de la CCR «Aéroports : région parisienne» dans le cadre de la fusion

Accord du 25 avril 2023

[Étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 1^{er} jour franc suivant la publication de l'arrêt d'extension au Journal Officiel, au plus tard le 31 janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire relatif à la restructuration des branches, engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, le ministre chargé du travail a engagé une procédure de fusion du champ d'application de la Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique - région parisienne (CCR MNA) avec celui de la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien

(CCN TAPS), considérée comme la branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 (publié au Journal Officiel de la République Française le 31 janvier 2019), le champ territorial et professionnel de la CCR MNA a été inclus dans celui de la CCN TAPS et les stipulations en vigueur de la CCR MNA ont été annexées à la CCN TAPS.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, soucieuses de privilégier un dialogue social responsable et équilibré au niveau de la branche du Transport Aérien, désireuses de planifier les effets de la fusion et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties ont conclu unanimement, le 14 décembre 2022, un accord cadre relatif à la fusion de la CCR MNA et de la CCN TAPS afin de déterminer les modalités selon lesquelles l'ensemble des entreprises et salariés relevant des stipulations de la CCR MNA feront application des stipulations de la CCN TAPS révisée.

À cet égard, conformément à l'accord cadre relatif à la fusion précité, les parties ont convenu de négocier un accord portant sur les mesures d'accompagnement du rattachement des salariés de la CCR MNA afin de compenser les effets induits par le rattachement des salariés relevant initialement de la CCR MNA.

La négociation du présent accord a eu lieu dans le cadre de la CPPNI de l'Aérien telle que pérennisée par l'arrêté du 18 janvier 2021 et suivant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC n° 0275) et du personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne (IDCC n° 1391) fixée par arrêté du 8 novembre 2021.

Titre 1

Cadre juridique de l'accord

Article 1

Objet et champ d'application

Le présent accord s'inscrit en application de l'accord cadre relatif à la fusion de la CCN TAPS et de la CCR MNA du 14 décembre 2022.

Afin de compenser les effets induits par le rattachement des salariés relevant initialement de la CCR MNA et d'atténuer les différences en résultant, les parties ont convenu du versement d'une indemnité compensatrice de rattachement au bénéfice des salariés dont le contrat de travail les liant à une entreprise relevant initialement de la CCR MNA est en cours au 31 janvier 2024.

L'objet du présent accord est donc de définir l'indemnité compensatrice de rattachement, son mode de calcul, ses bénéficiaires et ses modalités d'application.

Article 2

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Titre 2

Indemnité compensatrice de rattachement

Article 3

Définition

Conformément à l'annexe III de l'accord cadre relatif à la fusion, les parties ont identifié les stipulations devant relever de mesures d'accompagnement comme suit :

- Article 31 de la CCR MNA - Prime coordinateur
- Article 32 de la CCR MNA - Prime de non accident
- Article 33 de la CCR MNA - Prime de vacances
- Article 34 de la CCR MNA - Prime de fin d'année (mode de calcul)
- Article 27 de la CCR MNA - Travail le dimanche (majoration)

L'indemnité compensatrice de rattachement vise à compenser l'éventuel impact sur la rémunération lié exclusivement à la perte du bénéfice des stipulations fixées à l'annexe III précitée, induit par le rattachement à la CCN TAPS. Compte tenu de sa finalité, l'indemnité compensatrice de rattachement ne se cumule pas avec des indemnités, primes

ou contreparties ayant le même objet ou la même cause au sein des entreprises.

Article 4

Modalités d'application

4-1

Bénéficiaires

L'indemnité compensatrice de rattachement s'applique exclusivement aux salariés dont le contrat de travail, conclu avec une entreprise relevant initialement de la CCR MNA, est en cours au 31 janvier 2024, et subissant une baisse de rémunération brute liée exclusivement à la perte du bénéfice d'une ou plusieurs des cinq stipulations visées à l'article 3 du présent accord à cette même date.

4-2

Modalités de calcul

L'indemnité compensatrice de rattachement est individuelle et s'applique au salarié éligible tel que défini dans l'article 4-1 du présent accord.

Le montant brut de l'indemnité compensatrice de rattachement est arrêté et déterminé en comparaison de la baisse de rémunération annuelle brute liée exclusivement à la perte d'une ou plusieurs des cinq stipulations visées à l'article 3 du présent accord constatée au 31 janvier 2025, avec la rémunération annuelle brute au 31 janvier 2024, couvrant la période du 1^{er} février 2023 au 31 janvier 2024.

En cas de cessation du contrat de travail en cours de l'année 2024, l'indemnité compensatrice de rattachement est calculée au prorata temporis.

4-3

Application dans le temps

L'indemnité compensatrice de rattachement ainsi déterminée est versée en fin d'année civile.

Les modalités de versement de l'indemnité compensatrice de rattachement peuvent faire l'objet d'aménagement au sein des entreprises qui pourraient, par exemple, prévoir un versement mensuel et / ou le versement d'un acompte au mois de juin. En tout état de cause, la totalité du montant de l'indemnité sera versée le 31 décembre de chaque année.

Pour l'année 2024, année de détermination du montant de l'indemnité compensatrice de rattachement, un acompte sera versé en juin équivalent au montant de la prime qui était prévue à l'article 33 de la CCR MNA.

La cessation du contrat de travail du salarié avec son employeur entraîne la fin du versement de l'indemnité compensatrice de rattachement. En cas de cessation du contrat de travail en cours d'année, l'indemnité compensatrice de rattachement est versée prorata temporis.

Titre 3

Dispositions finales de l'accord

Article 5

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les stipulations du présent accord seront applicables à toutes les entreprises adhérentes et non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires du présent accord à compter du 1^{er} jour franc suivant la publication de l'arrêt d'extension au journal officiel, au plus tard le 31 janvier 2024.

Article 6

Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 7

Formalités de dépôt et extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt ainsi que d'une demande d'extension.

Travail de nuit

Accord du 14 janvier 2003

[Étendu par arrêté du 17 novembre 2003, JO 6 décembre 2003, applicable à compter du 1^{er} février 2003, à l'exception de l'article 3 applicable avec effet rétroactif depuis le 1^{er} mai 2002⁽¹⁾

(1) L'accord du 14 janvier 2003 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 231-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit, ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

]

Préambule

Conscientes de la nécessité technique, économique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services concourant au transport aérien, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord, et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 1 Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- Soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année selon son horaire habituel de travail, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- Soit accompli sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif sur la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1-1 du Code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Article 2 Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 1 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- Soit impossible d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ou les services à rendre à la clientèle.
- Soit indispensable d'allonger le temps de service à assurer, en raison, notamment du caractère particulier de la notion de continuité de l'activité à assurer à la clientèle.
- Soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 1.

Article 3 Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur d'une durée forfaitaire égale à :

- 1 jour entre 270 et 399 heures effectivement travaillées
- 2 jours entre 400 et 899 heures effectivement travaillées

— 3 jours entre 900 et 1399 heures effectivement travaillées

— 4 jours au-delà de 1400 heures effectivement travaillées

Les conditions et modalités de prise de ce repos compensateur seront définies au niveau de l'Entreprise ou de l'établissement.

Article 4 **Durée du travail de nuit**

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 10 heures pour les travailleurs de nuit exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité ou de la production, principalement sur les bases aéroportuaires.

Cette activité recouvre notamment les emplois de manutention, d'exploitation, de présence auprès de la clientèle ou de maintenance aéronautique et d'installations techniques. Pour des raisons d'organisation des plannings de travail, cette activité s'exerce généralement en cycles de travail avec une répartition moyenne sur moins de 5 jours par semaine.

En cas de circonstances exceptionnelles ou d'aléas d'exploitation, pour une durée limitée dans le temps et dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, la durée du travail peut être portée à 12 heures par jour.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le salarié devra bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes.

Article 5 **Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

En référence à l'article L. 213-5 et R. 213-6 le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord de l'intéressé. Un refus éventuel de sa part ne peut donner lieu à sanction.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour, après avoir exploré toutes les possibilités d'affectation à un poste de niveau équivalent y compris les possibilités de formation préalable ou que le salarié refuse le poste proposé. Cette rupture s'analysera comme un licenciement.

Une femme enceinte ou venant d'accoucher doit, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour, si le poste de nuit est incompatible avec son état. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération (en référence aux art. L. 122-25-1-1 et L. 122-26 du code du travail).

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité, ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation. La salariée bénéficie alors d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation versée par la Sécurité Sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur (en référence aux art. L. 122-24-4, L. 122-25-2, L. 122-26, L. 224-1 et L. 241-10-1 du code du travail).

Article 6

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- Pour embaucher un(e) salarié(e) à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- Pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 7

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, rappelant qu'ils bénéficient des mêmes droits que le personnel en horaire de jour.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 3 relatives au repos compensateur qui s'appliqueront avec effet rétroactif au 1 mai 2002.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du transport aérien, personnel au sol.

Article 9

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat - greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Départ et mise à la retraite

Accord du 13 avril 2005

[Étendu par arr. 16 janv. 2006, JO 25 janv., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit le 1^{er} févr. 2006]

Les parties signataires souhaitent par cet accord contribuer à préserver et à développer les emplois dans les entreprises de la branche du transport aérien et améliorer les dispositions dont bénéficient les salariés à l'occasion de leur départ ou de leur mise à la retraite.

Les parties signataires ont également veillé à prendre en compte la situation des salariés qui, ayant commencé à travailler très jeune et ayant connu de très longues carrières professionnelles ou étant considéré comme travailleurs handicapés, peuvent prétendre partir à la retraite avant 60 ans.

Le présent accord qui définit les conditions de mise à la retraite des salariés dont l'âge est inférieur à 65 ans et qui peuvent bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale précise en particulier les contreparties emploi prévues à l'article 16 de la loi du 21 août 2003.

Article 1

(Voir l'article 21 des dispositions générales de la convention collective)

Article 2

(Voir l'article 13 de l'annexe I, l'article 12 de l'annexe II et l'article 16 de l'annexe III de la convention collective)

Article 3

Départ ou mise à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite ou dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée aux articles 12 des annexes I et II et 16 de l'annexe III.

Pour bénéficier de cette indemnité conventionnelle de départ à la retraite, le salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à pension de retraite devra justifier par écrit de son droit, à son employeur, avec les pièces attestant sa demande de liquidation de sa pension de retraite.

Article 4

Mise à la retraite des salariés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans ainsi que des travailleurs handicapés et des travailleurs ayant effectué des carrières longues âgés de moins de 60 ans

Article 4.1

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur des salariés âgés de plus de 60 ans et moins de 65 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur d'un salarié ayant atteint au moins l'âge visé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est possible.

Cette possibilité de mise à la retraite avant l'âge de 65 ans s'accompagne, conformément à l'article L. 122-14-13 du code du travail, des contreparties prévues à l'article 4.3 ci-après.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de préavis égal à 6 mois minimum.

Cette notification sera précédée d'un entretien individuel permettant à l'employeur d'informer le salarié de son intention de le mettre à la retraite.

Cet entretien devra permettre, également, aux salariés qui le souhaiteront d'informer leur employeur de situations personnelles, familiales, ou financières particulières.

Ce délai de préavis de 6 mois, peut être réduit par accord formalisé par écrit entre l'employeur et le salarié.

Article 4.2

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur des travailleurs handicapés et des travailleurs ayant effectué des carrières longues âgés de moins de 60 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur d'un salarié pour lequel l'âge minimum visé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale a été abaissé dans les conditions visées aux articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3, et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, est possible.

Cette possibilité de mise à la retraite avant l'âge de 60 ans s'accompagne, conformément à l'article L. 122-14-13 du code du travail, des contreparties prévues à l'article 4.3 ci-après.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de préavis égal à 6 mois minimum.

Cette notification sera précédée d'un entretien individuel permettant à l'employeur d'informer le salarié de son intention de le mettre à la retraite.

Cet entretien devra permettre, également, aux salariés qui le souhaiteront d'informer leur employeur de situations personnelles, familiales, ou financières particulières.

Ce délai de préavis peut être réduit par accord formalisé entre l'employeur et le salarié.

Article 4.3

Contreparties emploi accompagnant la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés âgés de moins de 65 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé de moins de 65 ans s'accompagne de l'une des trois contreparties emploi suivantes :

— Conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour 2 mises à la retraite.

Ce contrat doit prévoir un volume d'heures de travail au moins égal à la 1/2 du total du volume d'heures de travail effectué par les salariés mis à la retraite.

Ce contrat peut notamment prendre la forme d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les parties signataires conviennent également, que dans le cadre des négociations prévues par l'article L. 320-2 du code du travail visant à développer la gestion prévisionnelle de l'emploi et l'anticipation des restructurations et par l'article L. 320-3 portant sur des accords organisant la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe, la contrepartie emploi visée ci-dessus pourra être fixée selon des modalités différentes à la condition expresse qu'au moins un CDI soit conclu pour 3 mises à la retraite.

Les parties signataires conviennent enfin de se rencontrer dans l'hypothèse où les dispositions prévues aux articles L. 320-2 et L. 320-3 viendraient à être modifiées.

— Conclusion d'un contrat à durée déterminée de dix mois minimum pour une mise à la retraite qui devra nécessairement prendre la forme d'un contrat de professionnalisation, ou d'un contrat d'apprentissage.

— Évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail pour 1 mise à la retraite.

Les contreparties d'embauche s'apprécient au niveau de l'entreprise.

La prise de fonction devant intervenir au plus tôt dans un délai de 6 mois avant, ou au plus tard 10 mois après la date de la mise à la retraite.

Article 5

Autres mesures d'accompagnement

Article 5.1

Formation

Les parties signataires du présent accord souhaitent souligner que cet accord s'inscrit en cohérence avec l'accord du 9 septembre 2004 sur la formation professionnelle dans le transport aérien ceci afin de répondre à l'enjeu essentiel que représente le maintien et le développement de l'emploi au sein des entreprises de la branche.

Elles rappellent ainsi que l'accord du 9 septembre 2004 prévoit des dispositions ayant pour objectif de favoriser l'insertion, la réinsertion professionnelle et la professionnalisation des salariés au sein de la branche du transport aérien.

Article 5.2

Indemnité de mise à la retraite selon la catégorie professionnelle

Les dispositions de l'article L. 122-14-13 alinéa 2 du code du travail précisent les modalités d'attribution de l'indemnité de départ à la retraite pour tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur.

La mise à la retraite des salariés à l'initiative de l'employeur dans le cadre des articles 4.1 et 4.2 du présent accord, ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite fixée aux articles 12 des annexes I et II et 16 de l'annexe III.

Cette indemnité ne peut être ni inférieure ni se cumuler avec l'indemnité légale visée par l'article L. 122-14-13 alinéa 2 du code du travail.

Elle est complétée par la mesure précisée ci-après :

Les plafonds maximums précisés dans les articles 12 des annexes I et II, et 16 de l'annexe III sont majorés d'un mois dans le cadre de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Article 5.3

Régimes complémentaires d'assurance maladie

Les parties signataires recommandent aux entreprises ayant mis en place des régimes complémentaires d'assurance maladie d'examiner la possibilité d'offrir aux salariés qui le souhaiteraient et ayant fait liquider leur retraite à taux plein avant l'âge de 65 ans, des dispositions relatives aux régimes complémentaires d'assurance maladie selon des conditions qui leur seraient propres.

Article 5.4

Information des instances représentatives du personnel

Les entreprises qui mettront à la retraite des salariés dans le cadre des dispositions prévues par les articles 4.1 et 4.2 du présent accord communiqueront aux instances représentatives du personnel compétentes les informations relatives aux conditions de mise en œuvre de cet accord et en particulier des contreparties prévues à l'article 4.3 du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord seront également informées chaque année de son application dans le cadre de l'information prévue par l'article L. 132-12.

Article 6

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent accord, entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au journal officiel.

Article 8

Durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut demander la révision de cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, on peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 9

Clause de non dérogation

Les parties signataires considérant d'une part le contenu et la portée pour les entreprises du transport aérien des dispositions prévues par le présent accord relatif à la mise à la retraite des salariés et prenant en compte d'autre part les dispositions de l'article L. 132-23 du code du travail ont décidé ce qui suit :

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne peuvent comporter de clause dérogeant au présent accord sauf disposition plus favorable.

Article 10

Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de quinze jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 133-8 et suivants dudit code.

Formation professionnelle

Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Accord du 21 juillet 2022

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 25 nov., applicable à compter du 1^{er} jour suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNEMA CFE-CGC.

Mod. par Avenant, 14 déc. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 22 avr., applicable à compter du premier jour suivant son extension.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNEMA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 14 déc. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 13 juin, applicable à compter du premier jour suivant son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

La loi n° 2018 771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail pour laisser place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance appelé «Pro A».

Le présent accord est relatif à la mise en place de la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) au sein du secteur de l'aérien. Le secteur s'entend comme l'ensemble des salariés de l'aérien, tel que défini à l'article 1 du présent accord.

Dans l'accord il sera donc fait mention du secteur, à savoir le secteur de l'aérien et tous ses métiers.

Le choix qui est fait de conclure un accord collectif étendu Pro A définissant la liste des certifications professionnelles éligibles à ce dispositif, renforce le rôle des organisations syndicales et patronales du secteur à travers la mise à disposition d'outils venant soutenir tant les projets des salariés en lien avec les besoins des entreprises que les réorganisations de ces dernières.

Il ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière de formation d'adaptation à l'emploi.

Les signataires du présent accord entendent souligner l'importance d'un tel dispositif qui concourt au maintien dans l'emploi des salariés au sein de l'entreprise, notamment à la suite de la crise sanitaire du SARS-CoV2 qui fragilise le secteur.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est constitué des entreprises et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (IDCC n° 275) tel qu'issu de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, des personnels navigants commerciaux des compagnies aériennes, ainsi que des salariés des exploitants d'aéroports.

Article 2 **Objet du dispositif Pro A et salariés pouvant en bénéficier**

Le dispositif Pro A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Ces actions de formation sont associées à l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le dispositif Pro A est destiné aux salariés :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- en contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour les salariés sportifs ou entraîneurs professionnels ;

Il vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que «Pro-A» s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade maximum autorisé.

Il est rappelé que les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ou en dehors du temps de travail avec l'accord écrit des parties sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail précisant la durée et l'objet l'action de formation envisagée est obligatoire.

Cet avenant doit être déposé auprès d'AKTO. Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail, et de maladie professionnelle.

Les signataires du présent accord tiennent à rappeler que les salariés de plus de 50 ans ainsi que les salariés représentants du personnel peuvent être pleinement concernés par ce dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance.

Article 3 **Durée du dispositif Pro A**

Mod. par Avenant n° 2, 14 déc. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 13 juin, applicable à compter du premier jour suivant son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNEMA CFE-CGC.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le dispositif Pro-A porte sur une durée de 6 à 12 mois et peut être :

- Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, portée à trente-six mois ;
- Pour les salariés placés en activité partielle et ceux bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés, portée jusqu'à vingt-quatre mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige ;
- Pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle dont la formation exige une durée supérieure à douze mois, portée jusqu'à vingt-quatre mois. Parmi les formations listées en annexe de l'accord, les diplômes ou titres à finalité professionnelle concernés par cette durée sont les suivants :
- Le CAP Aéronautique option Avionique, Structure, Systèmes
- Le BAC Pro Aéronautique option Avionique, Structure et Systèmes
- Le BAC Pro Aviation Générale
- Le BTS Aéronautique
- La Mention Complémentaire Aéronautique options Avionique, Avions à moteurs à pistons, Avions à moteurs à turbines, Hélicoptères à moteurs à pistons, Hélicoptères à moteurs à turbines
- Licence Professionnelle - Métiers de l'industrie : industrie aéronautique
- Le BTS Électrotechnique
- La Licence professionnelle - métiers du BTP : Génie civil et construction
- Le CAP Conducteur routier de marchandises
- Le BAC Pro Logistique
- La Licence professionnelle - Logistique et transports internationaux
- La Licence Gestion de la Sécurité et Exploitation Aéronautique
- Le BUT - Techniques de Commercialisation : Business développement et management de la relation client
- Le BTS négociation et digitalisation de la relation client
- Analyste en cybersécurité dans le secteur aéronautique
- La Licence professionnelle - Management et gestion des organisations
- DipVigrM - Programme Grande École
- Coach professionnel
- Le DUT information communication option communication des organisations
- Le BTS Comptabilité et gestion
- Le BTS Métiers des services à l'environnement

Cette liste pourra évoluer en fonction de l'éventuelle mise à jour des certifications éligibles au dispositif Pro A listées en annexe de l'accord. L'actualisation de cette liste de certifications fera l'objet d'un avenant au présent accord de branche, conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du Code du travail.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures, sauf pour le dispositif CléA (certification du socle de connaissance et compétences professionnelles) et sauf en cas de recours à la VAE.

La durée de formation peut être portée au-delà de 25 % pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, les formations diplômantes concernées étant celles visées en annexe du présent accord.

Article 4 **Désignation d'un tuteur**

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance du rôle de tuteur. Cette fonction assure une meilleure efficacité et accroît la qualité des formations et des actions conduites avec l'alternant.

Chaque salarié en reconversion ou promotion par l'alternance doit être suivi par un tuteur choisi parmi les salariés volontaires et qualifiés de l'entreprise. Le salarié qui exerce pour la première fois la fonction de tuteur doit bénéficier des outils de formation proposés soit par l'entreprise, soit par AKTO, opérateur de compétences du secteur.

Article 5 **Contexte de la mise en œuvre de la Pro A dans le secteur du Transport Aérien**

Les signataires du présent accord s'appuient sur les travaux menés par l'Observatoire paritaire prospectif des métiers

et des compétences de l'aérien afin de définir les métiers les plus critiques liés à des fortes mutations d'activité et d'obsolescence des compétences. Ces travaux sont disponibles sur le site de l'Observatoire des métiers www.observatoire-metiers-aerien.fr.

Les deux dernières études importantes ont été conduites dans le cadre de travaux avec le Ministère de l'Emploi :

— ADEC de l'aérien 2013-2015 avec OPCALIA et la DGEFP avec une étude de cadrage sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'aérien,

— EDEC numérique inter secteurs en 2018-2019 dans le cadre du Plan Investissement dans les Compétences avec OPCALIA et la DGEFP avec la conduite d'une étude sur «l'impact du numérique sur les métiers de l'aérien».

Ainsi que sur l'Analyse prospective et scénarii d'évolution 2019 dans le cadre des Assises du Transport Aérien.

Les organisations syndicales et patronales s'appuieront notamment sur les travaux paritaires conduits dans le cadre de l'OPMQ de l'aérien afin de faire évoluer la liste des certifications éligibles à PRO A ; et notamment ceux prévus dans le cadre de l'EDEC de l'aérien 2022 - 2025.

Le transport aérien doit se préparer et affronter plusieurs défis au regard des profondes mutations induites par son environnement, qu'il s'agisse de défis technologiques/numériques et écologiques, ou démographiques :

— Des défis technologiques et écologiques, avec la transition numérique et la transition environnementale en cours, deux enjeux majeurs qui influent l'un comme l'autre sur l'activité et l'organisation du secteur, sur les conditions d'exercice des métiers, et sur les compétences/qualifications à mobiliser. Il convient donc de former les salariés afin qu'ils acquièrent les compétences répondant à ces deux enjeux, notamment en mobilisant le dispositif Pro A.

— Des défis démographiques, car d'ici une dizaine d'année les départs en retraite vont concerner 25 % des salariés du secteur. Ils se répartissent différemment en fonction des filières professionnelles, certaines présentant de nombreux départs en retraite (maintenance, pilotes, ...), contrairement aux métiers de la relation client ou de la piste qui sont des métiers dans lesquels les salariés sont plus jeunes. Pour ces derniers métiers, les évolutions sont davantage qualitatives.

Afin de préciser ces éléments, les partenaires sociaux du secteur ont mené en 2018-2019 une étude prospective (EDEC numérique) qui a permis d'analyser l'impact du digital sur les métiers et les compétences, permettant d'identifier les besoins en compétences, qualifications, et formations.

Ces tendances d'évolution liées au numérique et aux nouvelles technologies relèvent d'évolutions majeures et structurelles que l'on peut répartir en 3 champs :

1/ Évolutions de la demande : de la demande des clients et passagers quant à leur expérience liée au voyage, depuis la réservation jusqu'à la prise en compte de leurs besoins en aval du voyage (économie numérique, de l'e-tourisme au m-tourisme, le digital comme canal de vente, l'e-commerce et le B to,...) ;

2/ Évolutions de l'offre : de l'offre de produits et de services en lien et autour du transport aérien (interface client, personnalisation des prix et services ancillaires, optimisation du parcours d'achat, ...)

3/ Optimisation des opérations et des activités techniques : optimisation des capacités de prise en charge au sein des aéroports, modernisation de la gestion et du contrôle du trafic aérien, montée de la maintenance pilotée par les données, optimisation de la supply-chain, ...

Ces évolutions impactent directement les compétences et qualifications des salariés qui, via un parcours PRO A, pourront acquérir les nouvelles compétences ou se reconvertir pour suivre les transformations, notamment numérique, de l'entreprise. Les parcours PRO A permettront notamment aux salariés de se former :

— Aux outils nécessaires au développement des attitudes promptes à permettre aux clients d'apprécier la qualité de l'accompagnement qui leur est réservé, aller au-devant des clients.

— Aux outils de «back-office» leur permettant ainsi d'accéder à des postes traitant des situations ou irrégularités plus complexes.

— À la maîtrise des outils et modes de fonctionnement d'une coordination centralisée, à l'automatisation progressive d'une partie de ces activités et demain à la supervision à distance pour traiter les aléas.

— À pouvoir gérer des opérations à partir d'une vision en temps réel, la centralisation, l'analyse et la vérification de la qualité et de la cohérence des informations qui permettent la prise de décision grâce à des indicateurs de plus en plus fins fournis par les outils numériques.

— À maîtriser les nouvelles activités de gestion, de réglage et de maintenance des équipements et engins automatisés, qui vont se développer.

— À mettre en place des solutions s'appuyant sur la réalité virtuelle et la réalité augmentée, à s'adapter à la généralisation de la maintenance prédictive, à utiliser les nouvelles technologies aéronautiques - nouvelle génération d'aéronefs, de moteurs.

— À développer les aptitudes à l'anticipation, la capacité à superviser, à vérifier la conformité, l'hétérogénéité des

données et la cohérence des opérations, à valider et réactualiser des informations à l'instant T.

— À animer des équipes dans ce nouveau contexte «numérisé» : les managers devront passer d'une posture de «sachant» à celle de «facilitateur», de «coach».

Ces évolutions ont des impacts différents sur les métiers et sur les compétences donc sur les formations nécessaires :

— Les métiers en mutation, dont les compétences et aptitudes requises vont forcément évoluer dans les années à venir, peuvent nécessiter de nouvelles certifications, la rénovation de certifications existantes, voire la disparition de certifications obsolètes, ou des adaptations des référentiels de compétences pouvant présenter un risque de perte d'emploi ou d'obsolescence des compétences et des qualifications,

— des métiers en développement ou émergents, pour lesquels le nombre de salariés va augmenter significativement à court et moyen terme,

— Les métiers en tension.

Les certifications listées dans l'annexe pouvant être mises à jour une fois par an, tiendront compte de ces éléments pour que les parcours PRO A proposés aux salariés de l'aérien puissent ouvrir des opportunités de reconversion ou d'évolution professionnelle.

Article 6

Prise en charge financière par l'OPCO AKTO

Les actions de formation réalisées dans le cadre la Pro-A sont financées sur les fonds légaux de l'OPCO AKTO destinés à l'alternance, sur la base des conditions de prise en charge fixées par la branche et pilotées par la section professionnelle paritaire (SPP) du Transport et du Travail Aérien.

L'opérateur de compétences AKTO désigné par la branche assurera, sur les fonds destinés au financement de l'alternance, une prise en charge forfaitaire des actions mises en œuvre dont le montant est fixé par la SPP du Transport et du Travail Aérien à l'initiative de la CPNE.

Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la PRO A à la rémunération et aux charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le Conseil d'administration de l'OPCO sur proposition de la SPP du Transport et du Travail Aérien, à l'initiative de la CPNE (sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération ne puisse toutefois excéder le coût horaire du SMIC par heure).

Le cas échéant, les frais liés à la formation des tuteurs désignés pour l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif et les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale seront couverts par l'OPCO, selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.

Les accompagnements VAE (dans la limite de 24 heures par bénéficiaire) visés par le présent accord feront l'objet d'une prise en charge forfaitaire pouvant aller jusqu'à 3000 euros HT maximum par accompagnement.

Article 7

Certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro A

Les certifications professionnelles obtenues par la voie de la formation ou de la VAE sont :

- les Certifications enregistrées au RNCP - diplômes ou titres,
- les CQP-CQP interbranches,
- les actions de formations prescrites post jury VAE,
- les accompagnements VAE (dans la limite de 24 heures) conduisant à une certification annexée au présent accord,
- une CléA (certification du socle de connaissance et compétences professionnelles) et/ou CléA numérique.

Les partenaires sociaux ont identifié les besoins en certifications faisant l'objet de l'annexe du présent accord. Ces certifications correspondent aux compétences qui comportent un risque d'obsolescence ou en forte évolution, dû aux évolutions technologiques et environnementales décrites ci-dessus, ou aux difficultés de recrutement lorsque ces métiers sont en tension.

Ainsi, au vu de ces travaux, les signataires conviennent que, en complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du Code du travail, sont éligibles à la PRO-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, les certifications professionnelles qui figurent dans l'annexe jointe au présent accord regroupées par grande filière professionnelle/métiers.

Un bilan annuel du présent accord sera fait sur la base des informations communiquées par AKTO à la SPP.

L'annexe fera l'objet d'une réunion annuelle du Groupe Technique Paritaire afin d'étudier et de faire évoluer si nécessaire, sur proposition des organisations représentatives patronales et salariales, la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro A. Si besoin l'évolution de cette annexe fera l'objet de négociation afin de conclure

un avenant au présent accord.

Article 8 **Durée et modalités d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour suivant son extension.

Article 9 **Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires conviennent que le contenu de l'accord, hormis les stipulations déjà prévues dans ce dernier, ne justifie pas de prendre des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 **Révision**

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est susceptible d'être révisé.

Article 11 **Dépôt, publicité et extension**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Annexe : certifications éligibles à la Pro A

Mod. par Avenant, 14 déc. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 22 avr., applicable à compter du premier jour suivant son extension.⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGTE CFDT ;
FNST CGT ;
FNEMA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 14 déc. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 13 juin, applicable à compter du premier jour suivant son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisations patronales :
FNAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGTE CFDT ;
FNST CGT ;
FNEMA CFE-CGC.

| Métiers | Titres, diplômes, CQP | Code RNCP |
|---------|-----------------------|-----------|
| | Maintenance | |

| Métiers | Titres, diplômes, CQP | Code RNCP |
|--------------------------------|--|---|
| Mécanicien avion | CAP Aéronautique - 3 options | |
| | - Systèmes | 17483 |
| | - Avionique | 17479 |
| | - Structure | 17482 |
| | BAC Pro Aéronautique - 3 options | |
| | - Systèmes, | 17474 |
| | - Avionique | 17475 |
| | - Structure | 17477 |
| | BAC Pro Aéronautique - Aviation Générale | 17484 |
| | BTS Aéronautique | 1078 |
| | Mention Complémentaire Aéronautique - 6 options | |
| | - Avionique | 29133 |
| | - Avion moteurs à pistons | 29136 |
| | - Avion moteurs à turbine | 29138 |
| | - Technicien en peinture aéronautique | 34870 |
| | - Hélicoptères moteurs à pistons | 29139 |
| | - Hélicoptères moteurs à turbine | 29140 |
| Assistant technique | Licences Pro Métiers de l'industrie - Industrie Aéronautique - Équipements aéronautiques et spatiaux - Propulsion aéronautique et spatiale - Structures aéronautiques et spatiales | 30129 |
| Opérateur maintenance | CQPM 007 Opérateur Matériaux Composites Haute Performance | (Avenant 14 déc. 2022, étendu) 36310 |
| | MC4 CND Agent de Contrôle non Destructif | 955 |
| Technicien de maintenance | BTS Électrotechnique | 35346 |
| Assistant maîtrise d'ouvrage | LP Génie civil et construction | 30142 |
| Agent de contrôle qualité | CQPM Agent de contrôle qualité dans l'industrie | 31054 |
| Spécialiste ingénierie méthode | Manager de l'amélioration continue : Amélioration des process | 36063 |
| Logistique | | |
| Technicien logistique | CAP Conducteur routier de marchandises | 5377 |
| | Bac Pro Logistique | 1120 |
| | LP Logistique et transports internationaux | 29990 |
| | TP Agent magasinier | 1852 |
| | TP Manutentionnaire d'aéronautique | 34957 |
| Exploitation | | |

| Métiers | Titres, diplômes, CQP | Code RNCP |
|--|--|---|
| Agent d'opérations sur piste | Flight dispatcher (agent d'opérations) | (Avenant 14 déc. 2022, étendu) 36482 |
| | Licence Gestion de la Sécurité et Exploitation Aéronautique | 34855 |
| | CQP Agent de sûreté aéroportuaire | 34487 |
| | TP Agent de propreté et d'hygiène | 278 |
| | CQP Agent d'entretien et rénovation en propreté | 35551 |
| Chef d'équipe | CQP chef d'équipe en propreté | 35552 |
| Relation clients | | |
| Agent d'escale commercial / Chargé de relation client | MC4 Accueil dans les transports | 953 |
| | BUT - Techniques de Commercialisation : Business développement et management de la relation client | 35357 |
| | BTS négociation et digitalisation de la relation client | 34030 |
| Chef d'équipe | TP - Manager d'équipe relation client à distance | 32340 |
| Systèmes d'information | | |
| Spécialiste données / cybersécurité | TP Technicien réseaux IP | 35295 |
| | Opérateur en cybersécurité | 34975 |
| | Expert en informatique et systèmes d'information | 34567 |
| | Data scientist | 34545 |
| Support / transverses / Environnement | | |
| Chef d'équipe / Manager | LP Management et gestion des organisations | 30086 |
| | DipVigrM - diplôme visé du Programme Grande École | 25440 |
| | Manager de proximité | 35221 |
| | Coach professionnel | 29397 |
| | DUT information communication option communication des organisations | 20657 |
| Formateur | Responsable projets et ingénierie en formation | 25508 |
| Comptable / Financier | Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE | 35980 |
| | BTS Comptabilité et gestion | 35521 |
| Chargé de Développement Durable | BTS Métiers des services à l'environnement | 20692 |

(Avenant n° 2, 14 déc. 2023, étendu)

| Métiers | Titres, diplômes, CQP | Code RNCP |
|------------------|--|-----------|
| Maintenance | | |
| Mécanicien avion | CAP Aéronautique option Avionique, Structure, Systèmes | 37700 |
| | BAC Pro Aéronautique option Avionique, Structure et Systèmes | 37928 |
| | BAC Pro Aviation Générale | 37914 |
| | BTS Aéronautique | 37706 |
| | Mention Complémentaire Aéronautique - options Avionique Avions à moteurs à pistons, Avions à moteurs à turbines, Hélicoptères à moteurs à pistons, Hélicoptères à moteurs à turbines | 37924 |

| Métiers | Titres, diplômes, CQP | Code RNCP |
|--|--|-----------|
| Assistant technique | Licence Professionnelle Métiers de l'industrie : Industrie Aéronautique | 30129 |
| Opérateur maintenance | CQP Opérateur Matériaux Composites Haute Performance | 36310 |
| | MC4 CND Agent de Contrôle non Destructif | 955 |
| Technicien de maintenance | BTS Électrotechnique | 35346 |
| Assistant maîtrise D'ouvrage | Licence Professionnelle - métiers du BTP : Génie civil et construction | 30142 |
| Agent de contrôle qualité | CQP Agent de contrôle qualité dans l'industrie | 37268 |
| Spécialiste ingénierie Méthode | Manager de l'amélioration continue (MS) | 36063 |
| Logistique | | |
| Technicien logistique | CAP Conducteur routier de marchandises | 37894 |
| | Bac Pro Logistique | 38302 |
| | Licence professionnelle - Logistique et transports internationaux | 29990 |
| | TP Agent magasinier | 1852 |
| | TP Manutentionnaire d'aéronautique | 34957 |
| Exploitation | | |
| Agent d'opérations sur piste | Flight dispatcher - Agent d'opérations aériennes | 36482 |
| | Licence Gestion de la Sécurité et Exploitation Aéronautique | 34855 |
| | CQP Agent de sûreté aéroportuaire | 34487 |
| | TP Agent de propreté et d'hygiène | 37872 |
| | CQP Agent d'entretien et rénovation en propreté | 35551 |
| Chef d'équipe | CQP chef d'équipe en propreté | 35552 |
| Relation clients | | |
| Agent d'escale commercial / Chargé de relation client | MC4 Accueil dans les transports | 38225 |
| | BUT - Techniques de Commercialisation : Business développement et management de la relation client | 35357 |
| | BTS négociation et digitalisation de la relation client | 34030 |
| Chef d'équipe | TP - Manager d'équipe relation client à distance | 32340 |
| Systèmes d'information | | |
| Spécialiste données / cybersécurité | TP Technicien réseaux IP | 35295 |
| | Analyste en cybersécurité dans le secteur aéronautique | 36929 |
| | Expert en Data science | 37431 |
| Support / transverses / Environnement | | |
| Chef d'équipe / Manager | Licence professionnelle - Management et gestion des organisations | 30086 |
| | DipVigrM - Programme Grande Ecole | 36419 |
| | Manager de proximité | 35221 |
| | Coach professionnel | 37799 |
| | DUT information communication option communication des organisations | 20657 |
| Formateur | Responsable projets et ingénierie en formation | 25508 |
| | Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE | 35980 |

| Métiers | Titres, diplômes, CQP | Code RNCP |
|---------------------------------|--|-----------|
| Comptable / Financier | BTS Comptabilité et gestion | 35521 |
| Chargé de Développement Durable | BTS Métiers des services à l'environnement | 20692 |

Égalité professionnelle

Accord du 18 mars 2008

[Étendu par arr. 4 nov. 2009, JO 13 nov.]

Mod. par Avenant 19 mai 2009, étendu par arr. 4 nov. 2009, JO 13 nov.

Préambule

La lutte contre les discriminations nécessite l'implication de tous les acteurs de la société.

L'entreprise, en jouant un rôle actif, peut contribuer à faire évoluer les stéréotypes.

Les acteurs de la branche du transport aérien rappellent que la promotion du principe d'égalité des chances et de traitement doit être au centre des préoccupations de l'ensemble des acteurs de la vie économique et sociale.

Qu'il s'agisse notamment de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle et d'accès aux stages, d'affectation et de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ces composantes de la vie au travail, sans aucune discrimination.

Le respect de l'égalité de traitement s'impose notamment :

- Au sexe
- À l'orientation sexuelle,
- Aux mœurs,
- À l'âge,
- À la situation de famille ou à la grossesse,
- Aux origines,
- À l'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- Aux opinions politiques,
- Aux activités syndicales ou mutualistes,
- Aux convictions religieuses,
- À l'apparence physique,
- Au patronyme,
- Ou à l'état de santé ou au handicap.

Au-delà des textes législatifs et conventionnels existants qui couvrent l'ensemble des questions soulevées par la non discrimination, les parties signataires considèrent que la participation des entreprises à l'évolution des mentalités et au développement d'actions concrètes dans cette voie est essentielle.

En conséquence, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles représentant les entreprises, soucieuses d'assurer les conditions de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche du transport aérien, ont décidé d'ouvrir une négociation sur ce thème facilitatrice des futurs accords d'entreprise du secteur.

Les textes fondateurs, que sont la directive européenne du 9 février 1976, refondue récemment dans la directive du 5 juillet 2006, et transposée en droit français par la loi du 13 juillet 1983, complétée par les lois du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle et du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale, imposent la recherche des conditions d'une réelle égalité des chances dans toutes les composantes de la vie professionnelle et notamment :

- Le recrutement,
- La rémunération,
- La formation professionnelle,
- L'affectation et le déroulement de carrière ou le parcours professionnel,

-
- La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle,
 - La représentation du personnel.

Les principes dégagés par l'Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, participent également de cette recherche.

L'emploi des femmes étant un facteur de dynamisme social et de croissance économique, il est nécessaire d'assurer une réelle mixité et égalité professionnelle dans le monde du travail.

Conscients que pour faire évoluer les mentalités, il est nécessaire d'engager des actions, les parties signataires souhaitent convaincre les entreprises du transport aérien de l'importance de mettre en œuvre des actions concrètes et les incitent à développer des pratiques innovantes.

En effet, comme souligné par l'ANI du 1^{er} mars 2004, la résorption des disparités qui subsistent entre les hommes et les femmes dans le monde du travail relève aujourd'hui au principal d'une volonté politique de tous les acteurs de mettre en œuvre des actions concrètes, y compris, si nécessaire, d'actions positives en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Afin de permettre aux entreprises d'atteindre cet objectif, les parties signataires ont souhaité que soit mis en œuvre un accord de branche relatif à l'égalité professionnelle et ainsi créer des conditions favorables pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

Cet accord constitue une première étape qui doit déclencher un mouvement en posant des principes et des objectifs et en prévoyant des actions de communication et de sensibilisation.

En outre, pour la première fois, un rapport d'ensemble permet d'établir une situation comparée des femmes et des hommes dans la branche (année 2005) et qui servira de point de référence.

Article 1

État des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du transport aérien

Afin de favoriser le partage d'un constat sur la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche du secteur aérien, un groupe de travail paritaire s'est réuni en vue de définir les données constituant le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche.

À l'étude de la situation comparée des hommes et des femmes, il est constaté que la branche du transport aérien est composée d'environ 36 % de femmes et 63 % d'hommes au 1^{er} janvier 2006.

Il a été mis en évidence, à cette même date, une inégale représentation des deux sexes dans plusieurs filières, une faible représentation des femmes dans le collège cadre (25 %), un écart de rémunération supérieur à 6 % en défaveur des femmes.

Article 2

Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes

Les entreprises veilleront à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la présente convention collective nationale du transport aérien, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires à venir.

Les organisations syndicales et les entreprises, s'attacheront à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre de leurs négociations obligatoires en vertu des articles L. 132-12 et L. 132-27 du code du travail.

Article 3 **Orientation**

La branche souhaite soutenir les entreprises du transport aérien dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable.

Le déséquilibre entre les hommes et les femmes dans certains métiers du transport aérien résulte de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

La formation initiale joue un rôle central dans la mixité des métiers, et il doit être attaché une importance particulière à ce que les bonnes informations soient diffusées largement afin de favoriser l'orientation scolaire des femmes et des hommes qui permettra d'assurer l'égalité professionnelle et de lutter contre les stéréotypes.

Afin de répondre à cet objectif la branche développera plusieurs actions de communication :

- actions de communication externe visant à promouvoir la mixité dans les métiers et particulièrement dans les

filières de la maintenance, de l'informatique et du commercial qui apparaissent à fort déséquilibre au global dans la branche.

— actions en lien avec les ministères concernés, dans le cadre des partenariats et de conventions de coopération avec l'éducation nationale.

— actions en lien avec les territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

Article 4 **Recrutement**

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Aucune discrimination à l'égard du sexe ne doit intervenir dans la définition de poste.

Lorsqu'un déséquilibre réel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises devront rechercher les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles étudieront les mesures visant à améliorer la situation, se fixeront des objectifs et mettront en œuvre des mesures transitoires.

L'étude des données de la situation comparée entre les hommes et les femmes réalisée au niveau de la branche a permis de constater des écarts importants dans les filières suivantes :

— la maintenance

— l'informatique

— le commercial

Les entreprises de la branche sont invitées à étudier l'ensemble des filières, et plus particulièrement celles énoncées au-dessus. Si les écarts sont confirmés en leur sein, elles devront étudier les raisons de ce déséquilibre et rechercher le meilleur moyen de les réduire.

Article 5 **Formation professionnelle**

Les parties signataires réaffirment que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation est une condition déterminante permettant d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement du parcours professionnel et dans l'évolution des qualifications.

Les actions de formation tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes quelles que soient leurs conditions d'emploi.

Les entreprises doivent, ainsi, s'assurer, en leur sein, de l'égalité d'accès aux différents dispositifs de formation (plan de formation, congé de formation, DIF, période de professionnalisation,...).

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation (accord de branche).

L'intégration par les entreprises dans les formations managériales de la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail est une recommandation qui doit permettre de répondre à l'objectif d'évolution des mentalités et des pratiques.

Conformément à la loi 2006-340 du 23 mars 2006, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Une majoration de 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, afin de suivre une action de formation au titre du DIF en dehors de son temps de travail.

Le bénéfice de cette majoration est ouvert pendant une période de 12 mois à compter du retour de l'intéressé(e).

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette majoration ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du code du travail, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises sont invitées à utiliser les entreprises professionnels pour mieux préparer les départs et retours en

congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

La (le) salarié(e) qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental bénéficiera d'un entretien de reprise qui pourra faire office d'entretien professionnel si cet entretien en a rempli la fonction.

Les entreprises, si un besoin en formation est identifié au cours de cet entretien, proposeront au salarié, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle (mise en œuvre de périodes de professionnalisation, de bilan de compétence,..., prévues par l'accord du 9 septembre 2004).

Article 6

Promotion et mobilité professionnelle

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Par le présent accord est réaffirmé le principe que les femmes et les hommes ont tout autant accès à la mobilité professionnelle.

Les postes à responsabilité ou non et/ou avec mobilité géographique ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les compétences, les qualifications et les connaissances requises.

Dans la branche, au 31 décembre 2005, la proportion de femmes cadres étant inférieure dans le plus grand nombre de filières, y compris dans celles où elles sont majoritairement représentées, chaque entreprise vérifiera si cette situation existe en son sein. Si tel est le cas, l'entreprise recherchera les raisons de cet écart et les moyens de les réduire avec comme objectif de tendre vers une proportionnalité reflétant la part des femmes dans l'entreprise concernée.

Les parties signataires proposeront la réalisation, dans le cadre de l'observatoire des métiers de l'aérien, d'une étude sur le lien éventuel entre mobilité professionnelle et géographique, promotion et sexe. L'observatoire des métiers sera mandaté à cet effet lors de la première réunion du comité de pilotage de l'observatoire qui se tiendra après la date de signature du présent accord.

Les congés maternité et les congés parentaux ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière.

Les entreprises de plus de 300 salariés seront particulièrement vigilantes au suivi des indicateurs relatifs aux promotions lors de l'étude du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes et ceci afin de s'assurer de l'égal accès aux fonctions cadre.

Article 7

Organisation et aménagement du travail

Afin de faciliter l'accès à l'ensemble des métiers, les entreprises s'engagent à examiner les conditions de travail propres à certains métiers et devront adapter à la mixité les locaux et les EPI (Équipements de Protection Individuelle).

Conformément à l'ANI (article 10.4) les entreprises de la branche chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les entreprises, partenariat avec les collectivités locales).

Article 8

Égalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe défini à l'article L. 140-2 du code du travail selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

8.1

Maternité - Adoption

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre hommes et femmes en raison de la maternité, les signataires du présent accord souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés maternité sur cette évolution. Pendant les congés de maternité et d'adoption, et à la suite de ces congés, la rémunération perçue par la salariée, au sens de l'article L. 140-2, est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

L'augmentation individuelle ne pouvant être minorée ou proratisée du fait de l'absence pour congé maternité, ou de congé d'adoption, il est entendu que l'appréciation des salariés concernés se fera sur la base de leur activité pendant la période travaillée.

8.2

Réduction des écarts de rémunération

Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À cette fin un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les hommes et les femmes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Selon les données du rapport de branche 2005 le salaire de base moyen mensuel des femmes est inférieur de 6 % toutes catégories professionnelles confondues.

S'agissant d'une moyenne sur l'ensemble de la branche, cet indicateur ne reflète pas la situation pouvant exister entreprise par entreprise.

S'agissant d'un indicateur global, il ne permet pas au niveau de la branche de vérifier si l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est ou n'est pas garantie pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats et d'ancienneté.

Cependant, parce qu'il existe un écart, les entreprises de la branche sont incitées à approfondir l'étude en leur sein. L'écart constaté au niveau de la branche dans sa globalité doit être analysé dans chaque entreprise.

Article 9

Suivi des pratiques visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

9.1

Dans les entreprises

Par cet accord il est rappelé que, conformément aux article L. 432-3 et L. 132-12 du code du travail, les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir un rapport de situation comparée des conditions générales de l'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Ce rapport est soumis chaque année pour avis motivé au C.E. (ou D.P.). Il doit comporter une analyse sur la base d'indicateurs pertinents (art. D. 432-1). Il doit recenser les mesures prises pour l'année écoulée et les objectifs prévus pour l'année à venir.

Selon l'article L. 434-7 du code du travail, les entreprises de 200 salariés et plus doivent constituer une commission de l'égalité professionnelle. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport de situation comparée.

Les entreprises se baseront sur les indicateurs prévus à l'article D. 432-1 du Code du travail.

Elles pourront également retenir pour l'analyse des écarts de rémunération l'indicateur suivant : le salaire de base brut moyen par sexe et par catégorie.

9.2

Dans la branche

Par cet accord les parties signataires conviennent, qu'au-delà de l'obligation légale triennale, le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche sera établi et étudié chaque année fin d'être en mesure de repérer et d'analyser les tendances d'écarts de situation constatés au niveau de la branche.

Chaque année ce rapport, présenté et discuté initialement en CPNE, sera examiné en commission nationale mixte paritaire du transport aérien. Il doit leur permettre, si nécessaire, de réaliser des recommandations à l'attention des entreprises de la branche.

Il doit permettre de réaliser le bilan de la mise en œuvre de l'accord qui sera réalisé 3 ans après sa signature.

Ce bilan servira de base à la prochaine négociation triennale sur l'égalité professionnelle.

Chaque entreprise de la branche est invitée à répondre au questionnaire permettant la réalisation de ce rapport et envoyé par l'organisation patronale la plus diligente afin de disposer d'indicateurs les plus représentatifs.

Ce rapport sera élaboré sur la base de celui qui a été élaboré pour l'année 2005.

À l'occasion de la présentation du rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe les parties signataires s'attacheront à étudier la situation et l'évolution dans la branche de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 10

Représentation syndicale

Les organisations syndicales veilleront à assurer une égale représentation des hommes et des femmes dans leurs délégations.

Article 11

Hiérarchie des normes

Les entreprises de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords négociés en entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

Article 12

Champ d'application/Publication/Extension/Durée

Mod. par Avenant 19 mai 2009, étendu par arr. 4 nov. 2009, JO 13 nov.

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien. Cet accord est rattaché à la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à article L 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Article 13

Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée par l'un des deux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Accord du 27 juin 2023

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 23 nov., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

Depuis plus de dix ans, la branche du transport aérien s'est engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien du 18 mars 2008 acte en effet l'engagement des partenaires sociaux de mener des actions en ce sens.

Depuis 2006, date des premiers travaux de chiffreages réalisés dans le secteur, une progression de la représentation des femmes est constatée. En 2021, elles représentent ainsi 40 % des effectifs de la branche¹.

¹ Selon le rapport égalité dans la branche du transport aérien établi par AKTO, édition 2022, données 2020-2021.

Cette augmentation demeure relative c'est pourquoi les signataires souhaitent poursuivre l'objectif de progression de la représentation des femmes dans le secteur et de féminisation de certains métiers.

Le présent accord s'inscrit ainsi dans la démarche de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien du 18 mars 2008 tout en le faisant évoluer au regard des évolutions législatives et des besoins de féminisation de certains métiers du secteur, notamment techniques.

Les dernières réformes légales et réglementaires de ces dernières années, comme la loi du 4 août 2014 pour l'égalité

réelle entre les femmes et les hommes, la loi du 8 août 2016 dite «loi Travail», les ordonnances du 22 septembre 2017, ainsi que la loi «Avenir professionnel» du 5 septembre 2018 ont renforcé les mesures visant à favoriser l'égalité femmes-hommes.

Ces obligations renforcées par le législateur complètent le principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail, notamment en raison du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse, en matière de recrutement, de rémunération, de qualification, de classification des emplois, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Au-delà des textes législatifs et conventionnels existants, les partenaires sociaux de la branche ont toujours été convaincus de la nécessité sociale et économique de mener des actions visant à garantir l'effectivité de ce principe d'égalité mais aussi d'instaurer des dispositions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires considèrent que la participation des entreprises au développement d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle est essentielle.

Le présent accord traduit ainsi l'engagement des signataires de poursuivre leur démarche en faveur de la mixité, de la diversité, et afin d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien - personnel au sol, en pérennisant les actions de branche et la sensibilisation des entreprises du secteur.

Article 1

Cadre juridique de l'accord

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord a vocation à couvrir le champ d'application tel que défini par l'article premier de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels - rattachant la Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne à la Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien.

Article 1.2

Rédaction de l'accord

Les signataires tiennent par ailleurs à préciser que l'ensemble des termes employés dans le présent accord s'entend le cas échéant au masculin et au féminin.

Article 1.3

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent que le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du transport aérien

Compte tenu de la nécessité d'un diagnostic représentatif de l'emploi dans le secteur, la branche établit un rapport annuel sur l'égalité professionnelle depuis 2006.

Ce rapport décrit la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du transport aérien.

Le rapport de branche de l'année 2022 fait apparaître une légère augmentation de la part des femmes dans les effectifs du transport aérien, passant de 36 à 40 % entre 2008 et 2021.

Les femmes occupent majoritairement les fonctions de services et les fonctions supports telles que la vente (75 %), les ressources humaines (69 %), le marketing (61 %), et la finance (58 %)².

² Selon le rapport égalité dans la branche du transport aérien établi par AKTO, édition 2022, données 2020-2021.

Il a été mis en évidence une progression dans la représentation des femmes dans le collège cadre (39 % en 2021 contre 25 % en 2006). Une inégale représentation des deux sexes demeure dans plusieurs filières, telles que la maintenance (7 %), la piste (12 %) ou encore la logistique industrielle (24 %).

En 2021, sur la base des données communiquées par les entreprises, il demeure un écart de rémunération moyenne (comprenant tous les éléments de salaire) en défaveur des femmes. Pour répondre à cette problématique, les signataires renvoient à l'application de l'article 10 relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du présent accord.

Les partenaires sociaux, par le biais de la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi), s'engagent à élaborer et à intégrer des nouveaux indicateurs dans les rapports de branche afin de perfectionner le diagnostic concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3

Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires à venir.

Les signataires rappellent que ce principe d'égalité professionnelle doit se décliner dans tout le déroulement de carrière des salariés dans l'entreprise, aussi bien lors du recrutement, de la promotion professionnelle et de la mobilité géographique, dans la rémunération et la formation professionnelle.

Par ailleurs, les négociations sur les salaires minima hiérarchiques et sur les classifications prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Les entreprises veilleront à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Les organisations syndicales et les entreprises, s'attacheront à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre de leurs négociations obligatoires en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Actions visant à promouvoir les métiers dans le cadre de l'égalité professionnelle

Les différents acteurs du secteur de l'aérien soutiennent les entreprises du transport aérien dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers du transport aérien résulte de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

La formation initiale joue un rôle central dans la mixité des métiers, et il doit être attaché une importance particulière à ce que les bonnes informations soient diffusées largement afin de favoriser l'orientation scolaire des femmes et des hommes qui permettra d'assurer l'égalité professionnelle et de lutter contre les stéréotypes. Ces actions visent à permettre l'accroissement des candidatures féminines dans les métiers sous-représentés.

Afin de répondre à cet objectif la branche développera avec tous les acteurs du secteur plusieurs actions de communication :

— actions de communication externe visant à promouvoir la mixité dans les métiers et particulièrement dans les filières de la maintenance, de l'informatique et du commercial qui apparaissent à fort déséquilibre au global dans la branche. Outre l'organisation d'un événement annuel pour la journée internationale des droits de la femme du 8 mars avec l'animation d'ateliers et tables rondes entre professionnels des ressources humaines/Diversité et des collégiennes et lycéennes, une charte a été signée par un certain nombre d'acteurs et entreprises du secteur en vue de développer la féminisation des métiers de l'aérien.

Les signataires de la charte s'engagent à identifier des métiers cibles, à participer aux actions conjointes initiées par AIREMPLOI, à contribuer à la création de supports de communication et à partager les bonnes pratiques en termes de mixité, de lutte contre les stéréotypes et de valorisation des parcours et des carrières.

L'association AIREMPLOI organise en liaison avec les rectorats des visites d'entreprises et la réalisation de vidéos de portraits de professionnelles en vue de leur publication.

Toutes ces actions visent à favoriser l'information et l'orientation des collégiennes et lycéennes sur les métiers de l'aérien.

— actions en lien avec les ministères concernés, dans le cadre des partenariats et de conventions de coopération avec l'éducation nationale. Des conférences interactives dans les établissements scolaires sont ainsi dispensées par des professionnels de l'aérien en utilisant un déroulé pédagogique, des supports d'informations et films métiers élaborés par l'association AIREMPLOI.

— actions en lien avec les territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

Article 5

Recrutement

Selon le rapport de branche 2022, le transport aérien est relativement féminisé (40 %), cependant les femmes restent sous-représentées dans la majorité des grandes catégories de métiers.

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement

d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Aucune discrimination à l'égard du sexe ne doit intervenir dans la définition de poste.

Les entreprises seront vigilantes à la rédaction des titres et des fonctions selon les genres et favoriseront le caractère inclusif en féminisant les titres des métiers.

Dans l'objectif d'atteindre une meilleure mixité femmes-hommes, les candidatures du sexe sous-représenté dans le métier seront particulièrement étudiées.

Lorsqu'un déséquilibre réel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises devront rechercher les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles étudieront les mesures visant à améliorer la situation, se fixeront des objectifs et mettront en œuvre des mesures transitoires.

Les entreprises de la branche sont invitées à étudier l'ensemble des filières. Si les écarts sont confirmés en leur sein, elles devront étudier les raisons de ce déséquilibre et rechercher le meilleur moyen de les réduire.

Les entreprises peuvent, dans le plan d'action et dans le cadre de leur politique de mobilité interne et/ou de promotion interne, prévoir des actions de formation spécifiques et/ou qualifiantes afin de favoriser la représentation des femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées.

Dans les annonces de recrutement, les entreprises veilleront à indiquer leur engagement en matière de mixité au sein des métiers.

Les signataires rappellent que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans ; les employeurs sont invités dans toutes les entreprises à prévoir une formation sur la non-discrimination et selon une périodicité plus réduite en cas de nécessité due par exemple à une évolution législative.

Article 6

Formation professionnelle

Les parties signataires réaffirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation est une condition déterminante permettant d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement du parcours professionnel et dans l'évolution des qualifications.

Les actions de formation tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes quelles que soient leurs conditions d'emploi.

Les entreprises doivent ainsi s'assurer, en leur sein, de l'égalité d'accès aux différents dispositifs de formation (congé de formation, compte personnel de formation, plan de développement des compétences, ...).

Les salariés reprenant leur activité après un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

Un abondement de 10 % du compte personnel de formation est accordé par l'employeur aux salariés revenant de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation et qui souhaitent effectuer une formation au retour de leur congé (qui ne peut se substituer aux formations dans le plan de développement des compétences). Cet abondement est versé au titre de l'année civile du terme dudit congé.

Les entreprises doivent recourir aux entretiens professionnels ou organiser un entretien pour mieux préparer les départs et retours de congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de proche aidant.

La (le) salarié(e) qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental doit bénéficier d'un entretien de reprise qui pourra faire office d'entretien professionnel si cet entretien en a rempli la fonction.

Si un besoin en formation est identifié au cours de cet entretien, les entreprises proposeront au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

L'intégration par les entreprises dans les formations managériales de la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail est une recommandation qui doit permettre de répondre à l'objectif d'évolution des mentalités et des pratiques. Il est également recommandé d'intégrer dans ces formations managériales une sensibilisation aux stéréotypes et à la lutte contre les discriminations.

Article 7

Promotion et mobilité professionnelle

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Par le présent accord est réaffirmé le principe que les femmes et les hommes ont tout autant accès à la mobilité et à la promotion professionnelles.

Les postes à responsabilité ou non et/ou avec mobilité géographique ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les compétences, les qualifications et les connaissances requises.

Les entreprises porteront une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi qu'aux instances de direction.

Dans la branche, en 2021, la proportion de femmes cadres restant inférieure dans le plus grand nombre de filières, y compris dans celles où elles sont majoritairement représentées, chaque entreprise vérifiera si cette situation existe en son sein. Si tel est le cas, l'entreprise recherchera les raisons de cet écart et les moyens de les réduire avec comme objectif de tendre vers une proportionnalité reflétant la part des femmes dans l'entreprise concernée.

Les congés maternité et les congés parentaux ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière.

Les entreprises de plus de 250 salariés seront particulièrement vigilantes au suivi des indicateurs relatifs aux promotions lors de l'étude du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes et ceci afin de s'assurer de l'égal accès aux fonctions cadre, dans le cadre du calcul de l'index égalité femmes-hommes. Les signataires recommandent également aux entreprises de moins de 250 salariés de mener ce suivi lors de l'étude du rapport obligatoire sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Dans les différents comités de direction, les entreprises viseront à faire progresser la part des femmes ainsi que dans les 10 postes les mieux rémunérés.

Article 8

Conditions de travail

Article 8.1

Adaptation des vêtements de travail

Afin de faciliter l'accès à l'ensemble des métiers, les entreprises s'engagent à examiner les conditions de travail propres à certains métiers et devront adapter à la mixité les locaux et s'attacher à ce que les EPI (Equipements de Protection Individuelle) et les vêtements de travail prennent aussi en compte la mixité.

Article 8.2

Organismes de prévention et de santé au travail

Les entreprises veilleront à solliciter auprès des organismes de prévention et de santé des formations de sensibilisation sur les thématiques liées aux symptômes ou maladies spécifiques aux femmes ou aux hommes (endométriose, dépistage des cancers féminins et des cancers masculins, maladies cardiovasculaires ...).

Article 8.3

Rappel du suivi spécifique des salariées en congé maternité

Les salariées revenant de congé maternité bénéficient d'une visite de reprise obligatoire organisée au plus tard dans les huit jours suivant leur retour au travail. La visite de reprise a pour objectif d'analyser la situation de la salariée pour proposer des solutions adaptées le cas échéant, tel que l'aménagement du poste de travail.

Les salariées revenant de congé maternité peuvent également demander, en cas d'arrêt de travail lié au congé pathologique, une visite de pré-reprise dans les conditions légales en vigueur afin de préparer et d'anticiper le retour au travail.

Les salariées reprenant leur activité à l'issue d'un congé maternité bénéficient d'un entretien professionnel.

Article 9

Organisation et aménagement du travail

Article 9.1

Temps partiel

Le recours au temps partiel librement choisi peut correspondre à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour autant ce choix est encore fait très majoritairement par les femmes, même si une part croissante d'hommes y a recours.

Ainsi, selon le rapport de branche, 14 % des salariés du secteur travaillent à temps partiel en 2020, contre 18 % en 2016. Le temps partiel est plus de 3 fois plus important chez les femmes que chez les hommes (23,5 % contre 8,2 %). La part des hommes en temps partiel a baissé de 1 point depuis 2019, et celle des femmes de 3 points.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution de carrière, d'évolution de rémunération, de formation, ou de mobilité professionnelle et géographique.

Par ailleurs, lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées.

Article 9.2

Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination en termes de carrière et de rémunération.

La branche animera un partage de bonnes pratiques entre les entreprises du secteur qui sera partagé dans le cadre des travaux de la CPNE.

Lorsque le poste du salarié est éligible dans les conditions légales et celles fixées par les entreprises, le télétravail peut constituer une organisation du travail permettant de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les entreprises seront par ailleurs attentives à la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés proches aidants dans les conditions fixées à l'article 9.3 du présent accord.

Article 9.3

Salariés proches aidants

Les proches aidants ou aidants familiaux sont définis juridiquement comme toute «personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap». Il s'agit du conjoint, partenaire de PACS, concubin, d'un parent ou d'un allié, ou d'une personne résidant ou entretenant des liens étroits et stables avec la personne aidée³.

³ Article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles.

Le nombre d'aidants en France est estimé à 11 millions de personnes, soit 1 Français sur 6⁴, ce chiffre étant susceptible d'augmenter compte tenu de la progression de la dépendance. Les entreprises peuvent ainsi être confrontées à l'emploi de salariés proches aidants.

⁴ Selon le Guide ministériel du proche aidant, ministère de l'Économie, des finances et de la relance, 2021.

Afin de faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés concernés, les entreprises sont invitées à accompagner les salariés proches aidants, et dans ce cadre à prendre des mesures d'aménagement de temps de travail à destination de ces salariés ; elles veilleront dans la mesure du possible à adapter les horaires, congés et absences.

Par ailleurs, il est recommandé aux entreprises d'informer et de communiquer auprès des salariés sur les dispositifs existants permettant d'accompagner les proches aidants.

Ainsi, les parties signataires incitent les entreprises à développer et à promouvoir l'accès à des services de soutien aux proches aidants. Cela peut comprendre des services d'information et de conseil.

Les signataires rappellent l'importance en matière de sensibilisation et de communication des enjeux afférents à la question des proches aidants. En ce sens, les entreprises sont invitées à se saisir de la formation professionnelle afin d'aider les proches aidants à gérer leur double charge de travail et d'aide.

Les signataires rappellent l'existence du congé de proche aidant dont bénéficie le salarié remplissant les conditions légales (article L. 3142-16 et suivants du code du travail).

Ce congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. D'une durée de trois mois, il peut être renouvelé mais ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, travailler à temps partiel ou fractionner le congé de proche aidant.

Les signataires rappellent également l'existence du congé de solidarité familiale auquel est éligible le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, ainsi qu'au salarié désigné comme personne de confiance (article L. 3142-6 du code du travail).

Enfin, il est rappelé que les salariés proches aidants bénéficient également des congés exceptionnels pour événements de famille prévus par la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (CCN TAPS).

Article 10 **Égalité salariale**

Article 10.1 **Réduction des écarts de rémunération**

La branche, dans le cadre des rapports sur l'égalité professionnelle, veillera à se voir communiquer les éléments de rémunération et les écarts éventuels, afin de conduire les analyses adaptées avec les entreprises du secteur.

— Au niveau des entreprises

Les signataires rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes telle que définie aux articles L. 3221-2 et suivants du Code du travail.

Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année visent ainsi à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

À cette fin un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Lorsqu'un écart est constaté, les entreprises de la branche sont incitées à approfondir l'étude en leur sein et à mettre en place des actions correctives afin de les réduire le cas échéant, dans le cadre d'un plan d'égalité salariale.

Dans ce cadre, les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités légales en vigueur. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

Les entreprises sont invitées à réaliser si possible une analyse plus fine de l'index d'égalité salariale en proposant par exemple une analyse par poste ou par métier.

— Au niveau de la branche

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale réalisé à cette occasion, la branche établit un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, et identifie le cas échéant les axes de progrès en la matière. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage est suivie, le cas échéant, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima hiérarchiques (SMH) de branche conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail.

En outre, les parties signataires rappellent que les négociations sur les SMH et sur les classifications prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois et visent à identifier les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération.

Article 10.2 **Parentalité**

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre femmes et hommes en raison de la parentalité, les signataires du présent accord souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés liés à la parentalité sur cette évolution.

Les signataires recommandent aux entreprises de communiquer sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les salariés concernés.

Pendant les congés de maternité et d'adoption, et à la suite de ces congés, la rémunération perçue par le salarié est réévaluée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

L'augmentation individuelle ne pouvant être minorée ou proratisée du fait de l'absence pour congé maternité, ou de congé d'adoption, il est entendu que l'appréciation des salariés concernés se fera sur la base de leur activité pendant la période travaillée.

Il est enfin rappelé que les dispositions contenues dans la CCN TAPS révisée par les partenaires sociaux prévoient un congé parental d'éducation plus favorable que la loi comme suit :

«Le salarié ayant un enfant à sa charge effective et permanente, âgé de moins de 25 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité attestée par un certificat médical, peut bénéficier d'un congé de présence parentale d'une durée maximale de 310 jours ouvrés» (article 28 de la CCN TAPS).

Par ailleurs, le père ou la mère d'un enfant en situation de handicap percevant l'allocation spéciale versée par la caisse d'allocations familiales bénéficie d'un congé supplémentaire indemnisé dans la limite de 2 jours par année civile.

Article 11

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les signataires souhaitent marquer, par le présent accord, leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Il est rappelé qu'aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'auteur de faits de harcèlement sexuel est passible de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, portés à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes. Les outrages sexistes sont quant à eux passibles d'une amende de 750 euros portée à 1 500 euros en cas de circonstances aggravantes.

Les signataires rappellent que l'auteur de tels agissements s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave en cas de harcèlement sexuel.

Afin de lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, il est rappelé que :

— L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ;

— L'employeur affiche les textes légaux interdisant et sanctionnant ces agissements avec les voies de recours et de les inscrire dans le règlement intérieur ;

— Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, en plus du référent désigné par le comité social et économique (CSE) parmi ses membres.

Des actions de sensibilisation des salariés, notamment des encadrants, sont recommandées aux entreprises afin d'identifier et de prévenir les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel.

Les entreprises s'attacheront à mettre en place une procédure de traitement des signalements de faits de violences sexistes et sexuelles au travail.

Article 12

Suivi des pratiques visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 12.1

Dans les entreprises

Par cet accord il est rappelé que les entreprises doivent établir un rapport de situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les matières définies dans les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce rapport doit notamment recenser les mesures prises pour l'année écoulée et les objectifs prévus pour l'année à venir.

Ces informations notamment contenues dans la base de données économiques, sociales et environnementales comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que la consultation annuelle en entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le comité social et économique (CSE) se prononçant par un avis.

Les signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés doivent constituer une commission de l'égalité professionnelle au sein du CSE. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE sur les domaines qui relèvent de sa compétence.

Article 12.2

Dans la branche

Par cet accord les parties signataires conviennent, qu'au-delà de l'obligation légale triennale, le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche sera établi et étudié chaque année afin d'être en mesure de repérer et d'analyser les tendances d'écarts de situation constatés au niveau de la branche.

Chaque année ce rapport, présenté et discuté initialement en CPNE, sera examiné en commission nationale mixte paritaire du transport aérien. Il doit leur permettre, si nécessaire, de réaliser des recommandations à l'attention des entreprises de la branche.

Il doit permettre de réaliser le bilan de la mise en œuvre de l'accord qui sera réalisé 3 ans après sa signature.

Ce bilan servira de base à la prochaine négociation triennale sur l'égalité professionnelle.

Chaque entreprise de la branche est invitée à répondre au questionnaire permettant la réalisation de ce rapport afin de disposer d'indicateurs les plus représentatifs.

À l'occasion de la présentation du rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe, les parties signataires s'attacheront à étudier la situation et l'évolution dans la branche de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 13 **Représentation syndicale**

Les organisations syndicales veilleront à assurer une égale représentation des femmes et des hommes dans leurs délégations.

Article 14 **Engagement de la branche en matière de handicap**

La lutte contre les discriminations et l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap fait partie des engagements de la branche depuis 2008.

Les travaux menés ont fait émerger une politique handicap perdurant depuis 2008 avec trois objectifs constants :

- Faire progresser le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés;
- Répondre aux situations de maintien dans l'emploi du fait de la pyramide des âges et des contraintes des métiers ;
- Accompagner les entreprises et leurs salariés dans l'emploi en vue de :
 - Mieux faire comprendre le handicap au travail,
 - Encourager les entreprises à engager des démarches,
 - Faire connaître les dispositifs techniques, les outils appropriés et leurs évolutions.

Ainsi, en 2015, la branche s'est appuyée sur le partenariat entre OPCALIA et l'AGEFIPH pour mener une étude Diagnostic-Conseil qui a abouti à la mise en place d'un plan d'action répondant aux besoins spécifiques des entreprises en mobilisant les partenaires du secteur (OPCALIA, AIREMPLI, AFMAE, HANVOL).

Le taux d'emploi direct (OETH) a ainsi continué de progresser, passant de 2,22 % en 2008, 2,9 % en 2012 et 3,88 % en 2015.

À l'instar de la convention signée entre l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien et l'AGEFIPH en 2017, et dans le cadre du partenariat établi entre cette dernière et AKTO, les parties confirment le souhait de la branche de poursuivre sa politique handicap, notamment en s'attachant à étudier la reconduction d'une convention entre son Observatoire et l'AGEFIPH et à mener un plan d'action afin d'améliorer son taux OETH.

Article 15 **Dispositions finales de l'accord**

Article 15.1 **Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord se substitue à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien du 18 mars 2008.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Article 15.2 **Révision et dénonciation de l'accord**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 15.3 **Formalités de dépôt et extension**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt ainsi que d'une demande d'extension.

Nettoyage des uniformes

Avenant n° 79 du 16 septembre 2008

[Étendu par arr. 24 févr. 2009, JO 4 mars]

Article 1

La prévoyance décès

Une étude sur la mise en place d'un accord de branche sur la prévoyance décès sera engagée par la partie patronale la plus diligente.

Cette étude sera menée sur la deuxième semestre 2008 et présentée aux organisations syndicales, avec l'engagement d'ouvrir des négociations sur ce thème début 2009.

L'accord qui pourrait résulter de ces négociations aura vocation à s'appliquer aux seules entreprises de la branche du transport aérien non déjà couvertes par un tel accord.

Article 2

Le nettoyage des uniformes

Les entreprises prennent en charge l'entretien des uniformes.

Les modalités sont déterminées au sein de chaque entreprise.

Cette mesure ne concerne que les entreprises qui n'ont pas encore mis en place de telles dispositions à la date de signature du présent texte.

Article 3

Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord disposent d'un délai de quinze jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions de l'article L. 2232-2 du nouveau code du travail.

Article 4

Formalités de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du nouveau code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit nouveau code.

Prévoyance (catégories objectives)

Accord du 19 décembre 2024

[Étendu par arr. 5 mars 2025, JO 19 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, sous réserve de l'agrément par la commission dédiée de l'APEC]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

UNSA Transports.

Avenant 26 mai 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, sous réserve de l'agrément par la commission dédiée de l'APEC⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;
FO ;
CFE-CGC ;
UNSA.

Préambule

Suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et à la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco au 1^{er} janvier 2019, les références aux articles 4, 4 bis et 36 de la convention collective nationale (CCN) du 14 mars 1947, et plus généralement au régime Agirc sont devenues obsolètes.

Tenant compte du nouvel ANI, le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu «adapter et actualiser les références aux conventions et accords interprofessionnels relatifs aux garanties de prévoyance des salariés mentionnées aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale». Ce décret a également renvoyé aux conventions et accords de branche la faculté de définir les salariés non-cadres pouvant être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article R. 911-1 du code de la sécurité sociale, sous réserve de l'agrément par la commission paritaire dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Au regard des pratiques existantes pour les salariés et les entreprises de la branche du transport aérien concernés, les partenaires sociaux, conscients des conséquences de cette réforme, sont soucieux de préserver l'existant et ainsi de permettre aux entreprises de continuer à faire bénéficier leurs salariés non-cadres concernés des garanties de prévoyance cadre, en application du régime social de faveur relatif aux contributions finançant ces dernières.

Les partenaires sociaux ont ainsi fait le choix par le présent accord de définir les mêmes niveaux hiérarchiques concernés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, et de conserver les mêmes garanties de protection sociale complémentaire couvertes à ce jour à savoir la prévoyance.

Les partenaires sociaux se sont donc réunis en CPPNI le 26 novembre puis le 17 décembre 2024 afin de définir les salariés pouvant être intégrés de façon facultative à la catégorie de cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance.

L'objet du présent accord porte donc sur la définition des catégories objectives en application du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1 Catégories objectives

Avenant 26 mai 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, sous réserve de l'agrément par la commission dédiée de l'APEC⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Article 1.1 Cadres et «assimilés cadres»

Pour l'application de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ex article 4 de la CCN Agirc de 1947), sont visés les salariés cadres relevant des coefficients 300 à 750 tels que définis par l'annexe I de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (CCN TAPS).

En application des dispositions conventionnelles de la CCN TAPS et notamment des classifications professionnelles, les partenaires sociaux rappellent l'absence de salariés relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ex article 4 bis de la CCN Agirc de 1947).

Article 1.2 (d'origine)

Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance

En application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés non cadres classés au 5^e niveau hiérarchique et aux coefficients 260 à 295 des classifications de la CCN TAPS, toutes filières confondues, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance. Il s'agit ainsi exclusivement des

techniciens supérieurs et des agents d'encadrement.

Il s'agit d'une faculté offerte aux entreprises qui sont libres d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance.

Article 1.2 (nouveau)

(Avenant 26 mai 2025, non étendu)- Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance

En application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés non cadres classés au 5^e niveau hiérarchique et aux coefficients 260 à 295 des classifications de la CCN TAPS, toutes filières confondues, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance. Il s'agit ainsi exclusivement des techniciens supérieurs et des agents d'encadrement.

Il s'agit d'une faculté offerte aux entreprises qui sont libres d'intégrer ou non, ou d'intégrer tout ou partie les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance.

Article 2

Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol tel que défini à l'article 1er de la CCN TAPS. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (IDCC 275).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, sous réserve de l'agrément par la commission dédiée de l'APEC, en application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent que le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Révision et dénonciation de l'avenant

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 5

Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Régime de prévoyance décès

Fonds d'action sociale

Accord du 12 juillet 2019

[Étendu par arr. 30 déc. 2020, JO 29 janv. 2021, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020 pour les entreprises adhérentes et applicable à compter d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janv. 2020 pour les entreprises non adhérentes et prendra fin au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;
FEETS FO ;
FNEMA CFE-CGC ;
SUD Aérien.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont institué en 2017 le règlement du fonds d'action sociale constitué en lien avec le contrat de prévoyance «décès/incapacité» du personnel non cadre.

Après plusieurs réunions de négociations, les partenaires sociaux ont décidé de compléter le fonds d'action sociale par l'ajout de nouvelles actions de prévention et de solidarité.

Ces négociations ont abouti au présent accord dont les dispositions remplacent l'accord collectif du 14 décembre 2017 relatif au règlement du fonds d'action sociale.

Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord portant règlement du fonds d'action sociale s'applique aux salariés non cadres, non couverts par le régime complémentaire de retraite des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol et bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel.

Le présent accord portant règlement du fonds d'action sociale a pour objet de définir :

- les conditions dans lesquels les assurés, garanties au titre du contrat de prévoyance conventionnel (fixé par l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 12 juillet 2019), peuvent bénéficier des actions du fonds d'action sociale ;
- le pilotage, le fonctionnement et les actions du fonds.

Article 2 Objet du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale a pour objet principal de consentir, dans la limite des disponibilités financières, une action sociale d'entraide et de solidarité, à titre individuel, en faveur des bénéficiaires définis à l'article 3 ci-après.

Article 3 Bénéficiaires du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale bénéficie à l'ensemble des salariés non cadres, couverts par le régime de prévoyance conventionnel à la date de la demande d'aide, ainsi qu'à leurs ayants droits.

Le droit à prestations est acquis sous la double réserve que :

- le bénéficiaire réponde aux conditions d'attributions définies à l'article 8 ci-après ;
- les cotisations dues au titre du fonds d'action sociale aient bien été acquittées par l'entreprise au titre de laquelle relève le bénéficiaire.

Article 4 Financement du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale est alimenté par une partie de la cotisation du régime de prévoyance conventionnel prélevée sur la rémunération brute telle que définie à l'article 3.2 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien signé le 12 juillet 2019.

Les sommes non consommées au 31 décembre de chaque année seront automatiquement reportées sur le budget de l'année N + 1.

En tout état de cause, les aides seront attribuées dans la limite du budget du fonds d'action sociale disponible pour l'année considérée.

En cas de nécessité et sous réserve de l'existence d'une réserve générale, un prélèvement sur la réserve générale pourra venir alimenter les besoins non couverts par le budget du fonds d'action sociale.

Article 5 Gouvernance du fonds d'action sociale

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) assure la gouvernance du fonds d'action sociale.

La commission a pour rôle de :

- déterminer la nature des prestations indemnisées au titre du fonds d'action sociale ;

- assurer la promotion des prestations d'action sociale auprès des entreprises et des salariés de la branche ;
- définir les règles de fonctionnement et d'attribution des prestations d'action sociale, notamment les plafonds des ressources pouvant ouvrir droit au bénéfice des prestations du présent fonds ;
- veiller à l'équilibre du fonds ;
- étudier les demandes d'aides.

Article 6

Gestion du fonds d'action sociale

Les parties signataires du présent accord désignent la Fédération Nationale de l'Aviation Marchande (FNAM) en tant que gestionnaire pour la constitution des dossiers, qui seront examinés en commission.

À ce titre, la FNAM se voit attribuer une mission d'instruction et de gestion des prestations du fonds.

La FNAM assure la gestion administrative et financière du fonds d'action sociale sous le contrôle de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Article 7

Nature des prestations prises en charge

Les parties signataires du présent accord définissent dans le tableau, ci-dessous, les prestations prises en charge au titre de l'action sociale de la branche :

- des prestations d'actions sociale individuelles ;
- et des actions de prévention.

Les prestations d'action sociale individuelles octroyées par le fonds ne se substituent pas aux droits légaux.

Elles ne constituent pas non plus un complément de prestations du régime de prévoyance.

Il est rappelé qu'il n'existe pas de droit systématique à l'obtention d'une aide par le fonds d'action sociale.

| Nature des prestations | Montant des aides et/ou description |
|---|--|
| 1. Allocation obsèques complémentaire | Dans la limite de 2000 € (1) |
| 2. Aide financière à destination des enfants du participant décédé | <ul style="list-style-type: none"> - Enfants en bas âge non scolarisés : 300 € - Maternelles, primaires et collégiens : 400 € - Lycéens : 700 € - Étudiants jusqu'à 25 ans : 900 € - Aide supplémentaire si enfant en situation de handicap : 900 € |
| 3. Aménagement du domicile en cas de perte totale et irréversible d'autonomie | Dans la limite de 2000 € (1) |
| 4. Accompagnement Maladies Graves | <p>Soutien personnalisé en cas de maladies graves, aiguës ou chroniques.</p> <p>Accès aux professionnels de santé les plus qualifiés et au fait des dernières innovations médicales.</p> <p>Accompagnement des patients tout au long du parcours de soin en lien avec leur médecin traitant.</p> |
| 5. Prévention de l'arrêt cardiaque | <p>Mise à disposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documents d'informations sur l'arrêt cardiaque et les gestes qui sauvent. - Sessions de sensibilisation en entreprise. |
| ⁽¹⁾ À titre dérogatoire, en fonction de la situation individuelle, la CPPNI pourra décider d'une prise en charge dépassant ces plafonds. En tout état de cause, le montant des aides ne peut excéder le montant réel de la dépense engagée par l'assuré ou ses ayant-droits. | |

Article 8

Demande d'aides liées aux prestations n° 1 à n° 3 de l'article 7

Les demandes d'aides sont à adresser par le salarié ou son ayant-droit à l'adresse suivante :

Fédération Nationale de l'Aviation Marchande

Régime de prévoyance du transport aérien

22, avenue Franklin Delano Roosevelt

75008 Paris

Celles-ci devront être accompagnées du dernier avis d'imposition reçu au titre du foyer fiscal, de(s) facture(s) détaillée(s) ainsi que du justificatif de non prise en charge de l'assureur conjoint/concubin/ partenaire lié par un pacte civil de solidarité du salarié.

Le demandeur pourra accompagner sa demande de tout autre élément permettant aux membres de CPPNI de comprendre sa situation.

Le gestionnaire et les membres de la CPPNI pourront demander au bénéficiaire de fournir des pièces justificatives complémentaires qu'ils jugeraient nécessaires à la compréhension et à l'évaluation de la situation du demandeur.

Les dossiers complets de demande d'aide seront traités à la CPPNI mensuelle suivant leur réception et seront instruits anonymement.

Article 9

Examen des demandes d'aides liées aux prestations n° 1 à n° 3 de l'article 7

Les membres de la CPPNI étudient les dossiers de demandes d'aide transmis par le gestionnaire lors des réunions mensuelles.

Chaque organisation syndicale dispose d'une voix.

Par parité, la délégation patronale disposera du même nombre de voix que les organisations syndicales présentes.

Les décisions d'attribution ou de refus des demandes d'aide, en tout ou partie, seront prises à la majorité des voix des membres présents à la CPPNI au cours de laquelle les demandes d'aides sont examinées.

La décision prise par la commission est communiquée par écrit au bénéficiaire par le gestionnaire.

Les décisions arrêtées par la commission ne peuvent faire l'objet d'aucun recours ni d'aucune justification.

Les membres de la commission sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des demandes étudiées.

La CPPNI se laisse la possibilité d'un recours à l'encontre d'un salarié ou d'un ayant-droit en cas d'allégations mensongères ou de production de faux justificatifs.

Article 10

Versement de l'aide

Le versement des aides du fonds d'action sociale sera effectué par virement sur le compte bancaire du demandeur salarié ou de ses ayants-droits par l'organisme assureur de l'entreprise.

Article 11

Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent que cet accord portant règlement du fonds d'action sociale, fondé sur un régime de prévoyance mutualisé et collectif, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, cet accord doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quel que soit leur taille.

Article 12

Pilotage et suivi du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale, comme le régime de prévoyance, est piloté et suivi par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), en tant que «commission paritaire prévoyance».

Article 13

Champ d'application et durée

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la Convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (IDCC : 275).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Article 14

Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant règlement du fonds d'action sociale, au moment de la présentation des comptes de résultat du régime de prévoyance par le conseil de la branche.

Article 15

Date d'effet et modalités d'application

Le présent accord entrera en application le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2020.

Il prendra fin au 31 décembre 2022 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 16 **Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent accord.

Elle sera également adressée au président de la CPPNI en vue de l'inscrire à l'ordre du jour de la CPPNI du mois suivant.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 17 **Dépôt, extension et publicité**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Accord du 24 novembre 2022

[Étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 27 juill., à l'exception des entreprises relevant de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique exclues de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 pour les entreprises adhérentes, et applicable à compter d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janv. 2023 pour les entreprises non adhérentes et prendra fin au 31 déc. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE-CFDT ;

FNEMA CFE-CGC ;

FNST-CGT ;

FEETS-FO ;

UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont institué en 2017 le règlement du fonds d'action sociale constitué en lien avec le contrat de prévoyance «décès/incapacité» du personnel non cadre.

Après plusieurs réunions de négociations, les partenaires sociaux ont décidé de compléter le fonds d'action sociale par l'ajout de nouvelles actions de prévention et de solidarité en concluant un nouveau règlement du fonds d'action sociale par accord du 12 juillet 2019.

Les partenaires sociaux ont décidé de reconduire ledit règlement, les négociations ont abouti au présent accord dont les dispositions remplacent l'accord collectif du 12 juillet 2019 relatif au règlement du fonds d'action sociale.

Article 1 **Objet du règlement**

Le présent accord portant règlement du fonds d'action sociale s'applique aux salariés non cadres, non couverts par

le régime complémentaire de retraite des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol et bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel.

Le présent règlement a pour objet de définir :

- les conditions dans lesquelles les assurés, garanties au titre du contrat de prévoyance conventionnel (fixé par l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 24 novembre 2022), peuvent bénéficier des actions du fonds d'action sociale ;
- le pilotage, le fonctionnement et les actions du fonds.

Article 2

Objet du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale a pour objet principal de consentir, dans la limite des disponibilités financières, une action sociale d'entraide et de solidarité, à titre individuel, en faveur des bénéficiaires définis à l'article 3 ci-après.

Article 3

Bénéficiaires du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale bénéficie à l'ensemble des salariés non cadres, couverts par le régime de prévoyance conventionnel à la date de la demande d'aide, ainsi qu'à leurs ayants droits.

Le droit à prestations est acquis sous la double réserve que :

- le bénéficiaire réponde aux conditions d'attributions définies à l'article 8 ci-après ;
- les cotisations dues au titre du fonds d'action sociale aient bien été acquittées par l'entreprise au titre de laquelle relève le bénéficiaire.

Article 4

Financement du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale est alimenté par une partie de la cotisation du régime de prévoyance conventionnel prélevé sur la rémunération brute telle que définie à l'article 3.2 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien signé le 24 novembre 2022.

Les sommes non consommées au 31 décembre de chaque année seront automatiquement reportées sur le budget de l'année N + 1.

En tout état de cause, les aides seront attribuées dans la limite du budget du fonds d'action sociale disponible pour l'année considérée.

En cas de nécessité et sous réserve de l'existence d'une réserve générale, un prélèvement sur la réserve générale pourra venir alimenter les besoins non couverts par le budget du fonds d'action sociale.

Article 5

Gouvernance du fonds d'action sociale

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI) assure la gouvernance du fonds d'action sociale.

La commission a pour rôle de :

- déterminer la nature des prestations indemnisées au titre du fonds d'action sociale ;
- assurer la promotion des prestations d'action sociale auprès des entreprises et des salariés de la branche ;
- définir les règles de fonctionnement et d'attribution des prestations d'action sociale, notamment les plafonds des ressources pouvant ouvrir droit au bénéfice des prestations du présent fonds ;
- veiller à l'équilibre du fonds ;
- étudier les demandes d'aides.

Article 6

Gestion du fonds d'action sociale

Les parties signataires du présent accord désignent la Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers (FNAM) en tant que gestionnaire pour la constitution des dossiers, qui seront examinés en commission.

À ce titre, la FNAM se voit attribuer une mission d'instruction et de gestion des prestations du fonds.

La FNAM assure la gestion administrative et financière du fonds d'action sociale sous le contrôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 7

Nature des prestations prises en charge

Les parties signataires du présent accord définissent dans le tableau, ci-dessous, les prestations prises en charge au titre de l'action sociale de la branche :

- des prestations d'action sociale individuelles ;
- et des actions de prévention.

Les prestations d'action sociale individuelles octroyées par le fonds ne se substituent pas aux droits légaux. Elles ne constituent pas non plus un complément de prestations du régime de prévoyance.

| Nature des prestations | Montant des aides |
|---|--|
| 1. Allocation obsèques complémentaire | Dans la limite de 2000 € (1) |
| 2. Aide financière à destination des enfants de l'assuré | <ul style="list-style-type: none">• Enfants en bas âge non scolarisés : 300 €• Maternelles, primaires et collégiens : 400 €• Lycéens : 700 €• Étudiants jusqu'à 25 ans : 900 €• Aide supplémentaire si enfant en situation de handicap : 900 € |
| 3. Aménagement du domicile en cas de perte totale et irréversible d'autonomie | Dans la limite de 2000 € (1) |
| 4. Accompagnement Maladies Graves | Soutien personnalisé en cas de maladies graves, aiguës ou chroniques. Accès aux professionnels de santé les plus qualifiés et au fait des dernières innovations médicales. Accompagnement des patients tout au long du parcours de soins en lien avec leur médecin traitant. |
| 5. Prévention de l'arrêt cardiaque | Mise à disposition de : <ul style="list-style-type: none">- documents d'informations sur l'arrêt cardiaque et les gestes qui sauvent ;- sessions de sensibilisation en entreprise. |
| (1) À titre dérogatoire, en fonction de la situation individuelle, la CPPNI pourra décider d'une prise en charge dépassant ces plafonds. En tout état de cause, le montant des aides ne peut excéder le montant réel de la dépense engagée par l'assuré ou ses ayant-droits. | |

Article 8

Demande d'aides liées aux prestations n° 1 à n° 3 de l'article 7

Les demandes d'aides sont à adresser par le salarié ou son ayant-droit à l'adresse suivante :

Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers

Régime de prévoyance du transport aérien

22, avenue Franklin Delano Roosevelt

75008 Paris

Celles-ci devront être accompagnées du dernier avis d'imposition reçu au titre du foyer fiscal, de(s) facture(s) détaillée(s) ainsi que du justificatif de non prise en charge de l'assureur du conjoint/concubin/partenaire lié par un pacte civil de solidarité du salarié.

Le demandeur pourra accompagner sa demande de tout autre élément permettant aux membres de la CPPNI de comprendre sa situation.

Le gestionnaire et les membres de la CPPNI pourront demander au bénéficiaire de fournir des pièces justificatives complémentaires qu'ils jugeraient nécessaires à la compréhension et à l'évaluation de la situation du demandeur.

Les dossiers complets de demande d'aide seront traités à la CPPNI mensuelle suivant leur réception et seront ins-truits anonymement.

Article 9

Examen des demandes d'aides liées aux prestations n° 1 à n° 3 de l'article 7

Les membres de la CPPNI étudient les dossiers de demandes d'aide transmis par le gestionnaire lors des réunions mensuelles.

Chaque organisation syndicale dispose d'une voix. Par parité, la délégation patronale disposera du même nombre de voix que les organisations syndicales présentes.

Les décisions d'attribution ou de refus des demandes d'aide, en tout ou partie, seront prises à la majorité des voix des membres présents à la CPPNI au cours de laquelle les demandes d'aides sont examinées.

La décision prise par la commission est communiquée par écrit au bénéficiaire par le gestionnaire.

Les décisions arrêtées par la commission ne peuvent faire l'objet d'aucun recours ni d'aucune justification.
Les membres de la commission sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des demandes étudiées.
La CPPNI se laisse la possibilité d'un recours à l'encontre d'un salarié ou d'un ayant-droit en cas d'allégations mensongères ou de production de faux justificatifs.

Article 10 **Versement de l'aide**

Le versement des aides du fonds d'action sociale sera effectué par virement sur le compte bancaire du demandeur salarié ou de ses ayants-droits par l'organisme assureur de l'entreprise.

Article 11 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent que cet accord portant règlement du fonds d'action sociale, fondé sur un régime de prévoyance mutualisé et collectif, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, cet accord doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quelle que soit leur taille.

Article 12 **Pilotage et suivi du fonds d'action sociale**

Le fonds d'action sociale, comme le régime de prévoyance, est piloté et suivi par la CPPNI, en tant que «commission paritaire prévoyance».

Article 13 **Champ d'application et durée**

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la Convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (IDCC : 275).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Article 14 **Clause de rendez-vous**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant règlement du fonds d'action sociale, au moment de la présentation des comptes de résultats du régime de prévoyance par le conseil de la branche.

Article 15 **Date d'effet et modalités d'application**

Le présent accord entrera en application le 1^{er} janvier 2023 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2023.

Il prendra fin au 31 décembre 2025 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 16 **Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager une procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent accord.

Elle sera également adressée au président de la CPPNI en vue de l'inscrire à l'ordre du jour de la CPPNI du mois suivant.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 17

Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Régime de prévoyance du personnel non cadre

Accord du 12 juillet 2019

[Étendu par arr. 30 déc. 2020, JO 29 janv. 2021, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020 pour les entreprises adhérentes et applicable à compter d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janv. 2020 pour les entreprises non adhérentes et prendra fin au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

SUD Aérien.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu en 2009 puis renouvelé en 2013 un accord visant à mettre en place, pour le personnel non cadre, un régime de prévoyance décès.

Par un accord en date du 14 décembre 2017 et un avenant en date du 15 février 2018, les partenaires sociaux ont fait évoluer ce régime de prévoyance décès par l'augmentation des garanties sur le capital de base en cas de décès et par l'amélioration du capital supplémentaire pour enfant à charge.

Dans cette continuité, des négociations ont été engagées entre les partenaires sociaux en vue d'améliorer le régime par l'ajout d'une rente éducation.

Ces négociations ont abouti au présent accord dont les dispositions remplacent l'accord collectif à durée déterminée du 14 décembre 2017 et son avenant du 15 février 2018.

Par le présent accord, les parties signataires, renouvellent ainsi leur volonté de :

- renforcer la protection sociale des salariés, notamment ceux des TPE et PME, qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- améliorer les garanties collectives en ajoutant des actions d'accompagnement et de prévention au fonds d'action sociale ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à maîtriser la gestion de leur régime dès lors qu'il sera conforme aux garanties minimales prévues par le présent accord ;
- tenir compte du fait qu'en application de l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, les salariés qui relèvent de ces dispositions bénéficient déjà d'un régime de prévoyance.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet la généralisation et le maintien par le biais d'une cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies à l'article 3 au bénéfice des salariés visés à l'article 2.

Article 2 Bénéficiaires

L'accord bénéficie aux salariés non cadres, non couverts par le régime complémentaire de retraite des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol.

Article 3 Garanties minimales obligatoires

À compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises devront avoir souscrit, au profit des salariés visés à l'article 2, un contrat de prévoyance collective couvrant les garanties minimales énumérées ci-après et financé dans les conditions prévues à l'article 4.

Article 3.1 Garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie

Deux options sont proposées. Le choix de l'option retenue est fait par l'entreprise au moment de la souscription du contrat d'assurance.

Il est fixé pour tous les salariés de l'entreprise visés à l'article 2 du présent accord et pour la durée du présent accord.

| Nature des garanties | Montant des garanties Exprimées en % du salaire de référence (TAB) | |
|--|---|----------|
| | Option 1 | Option 2 |
| Décès toutes causes - Perte totale et irréversible d'autonomie | | |
| - Capital versé quelle que soit la situation de famille | 130 % | 160 % |
| - Majoration par enfant à charge (maximum 3 enfants) | 35 % | 35 % |
| Double effet En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non remarié du participant avant l'âge de 65 ans, il est versé au profit des enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du participant au jour de son décès, sous réserve que le présent contrat soit toujours en vigueur, un capital égal à : | 100 % du capital décès | |
| Décès consécutif à un accident Versement d'un capital supplémentaire | 100 % du capital décès | |
| Rente éducation | | |
| - Enfant âgé de moins de 12 ans | 5 % | |
| - Enfant âgé de 12 ans à 18 ans | 8 % | |
| - Enfant âgé de 18 ans à 25 ans Doublement de la rente si orphelin de père et de mère | 10 % | |
| Exonération Exonération du paiement des cotisations pour le participant en incapacité temporaire ou en invalidité | Franchise de 90 jours | |
| Allocation frais d'obsèques au décès du participant | Forfait égal à 100 % du P.M.S.S. | |

Article 3.2 Salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations correspond aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'article L. 136-1-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exclusion des sommes énumérées au II de l'article L. 242-1 du même Code.

Article 3.3 Portabilité

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Article 3.4

Payement des prestations

La responsabilité du payement des prestations incombe aux organismes assureurs.

Article 4

Actions de prévention et de solidarité

Chaque entreprise devra s'assurer que son organisme assureur prévoit la mise en œuvre d'actions de prévention et de solidarité et que le régime comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif conformes à celles définies par l'accord portant règlement du fonds d'action sociale du 12 juillet 2019.

Article 5

Financement du régime de prévoyance

Article 5.1

Taux de cotisation

La cotisation servant à financer les garanties minimales énumérées à l'article 3 est négociée avec l'organisme assureur, assise sur le salaire de référence définie à l'article 3.2 et prélevée mensuellement sur le bulletin de paye.

Article 5.2

Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

Cette répartition du financement salarial s'impose à tous les salariés visés par le présent accord sans qu'il soit nécessaire de recueillir préalablement leur accord.

Les entreprises se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

Article 6

Obligations incombant aux entreprises

À la date d'effet du présent accord, les entreprises, qui ne disposent pas d'un contrat de prévoyance complémentaire, devront souscrire un contrat couvrant des garanties au moins aussi favorables que celles définies à l'article 3 du présent accord.

À cet effet, les entreprises devront s'assurer que :

- les garanties souscrites soient au moins équivalentes à celles définies à l'article 3 ;
- la répartition du taux de cotisation entre employeur et salariés soit conforme aux dispositions prévues à l'article 4.2.

Toutefois, la prise d'effet du présent accord n'entraîne pas de facto la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Celles-ci devront :

- s'assurer que les dispositions de leurs contrats soient au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord ;
- et mettre à niveau, le cas échéant, leurs contrats existants à la date d'effet du présent accord.

Article 7

Organismes assureurs

Il est entendu que les entreprises quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, ont le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales obligatoires définies à l'article 3.

Article 8

Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent que cet accord, qui instaure un régime de prévoyance mutualisé et collectif, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, ce régime de prévoyance doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quel que soit leur taille.

Article 9
Pilotage et suivi du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance ainsi que le fonds d'action sociale sont pilotés et suivis par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), en tant que «commission paritaire prévoyance».

Article 10
Champ d'application et durée

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la Convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (IDCC : 275).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Article 11
Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Article 12
Date d'effet et modalités d'application

Le présent accord entrera en application le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2020.

Il prendra fin au 31 décembre 2022 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 13
Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent accord.

Elle sera également adressée au président de la CPPNI en vue de l'inscrire à l'ordre du jour de la CPPNI du mois suivant.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 14
Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Accord du 24 novembre 2022

[Étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 27 juill., à l'exception des entreprises relevant de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique exclues de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 pour les entreprises adhérentes et applicable à compter d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janv. 2023 pour les entreprises non adhérentes et prendra fin le 31 déc. 2025]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNEMA-CFE-CGC ;

FGTE-CFDT ;

FNST-CGT ;

FAT-UNSA ;

FEETS-FO.

Mod. par Avenant 19 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 19 mars, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 7 janv. 2025, pour les entreprises adhérentes et à compter d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension du Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

UNSA Transports.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu en 2009 renouvelé en 2013 puis renouvelé 2018 un accord visant à mettre en place, pour le personnel non cadre, un régime de prévoyance décès.

Par un accord à durée déterminée en date du 12 juillet 2019 dont l'échéance était fixée au 31 décembre 2022, les partenaires sociaux ont amélioré le régime de prévoyance par l'ajout d'une rente d'éducation.

Dans le cadre du renouvellement du régime de prévoyance non cadre de la branche et dans la continuité d'une recherche d'amélioration de ce dernier des négociations ont été engagées le 18 octobre 2022 entre les partenaires sociaux de la branche.

Ces négociations ont abouti au présent accord dont les dispositions remplacent l'accord collectif à durée déterminée du 12 juillet 2019.

Par le présent accord, les parties signataires renouvellent ainsi leur volonté de :

- renforcer la protection sociale des salariés notamment ceux de TPE et PME, qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- améliorer les garanties collectives existantes ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises qui pourraient continuer à maîtriser la gestion de leur régime dès lors qu'il sera conforme aux garanties équivalentes prévues par le présent accord ;
- tenir compte du fait qu'en application de l'article 1^{er} de l'accord interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, les salariés qui relèvent de ces dispositions bénéficient déjà d'un régime de prévoyance.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet la généralisation et le maintien par le biais d'une cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies à l'article 3 au bénéfice des salariés visés à l'article 2.

Article 2

Bénéficiaires

Mod. par Avenant 19 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 19 mars, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 7 janv. 2025, pour les entreprises adhérentes et à compter d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension du Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

L'accord bénéficie aux salariés non cadres, appartenant à une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol.

Ces salariés non cadres ne relèvent pas, d'une part des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, et d'autre part, de la catégorie de salariés non cadres intégrés de façon facultative par les entreprises à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance dans les conditions définies à l'article 1.2 de l'accord relatif à la définition des catégories objectives du 19 décembre 2024, sous réserve de l'agrément de ce dernier par la commission dédiée de l'APEC.

Article 3 Garanties minimales obligatoires

À compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises devront avoir souscrit, au profit des salariés visés à l'article 2, un contrat de prévoyance collective couvrant les garanties minimales énumérées ci-après et financé dans les conditions prévues à l'article 5.

Article 3.1 Garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie

Deux options sont proposées. Le choix de l'option retenue est fait par l'entreprise au moment de la souscription du contrat d'assurance.

Il est fixé pour tous les salariés de l'entreprise visés à l'article 2 du présent accord et pour la durée du présent accord.

| | Montant des garanties Exprimées en % du salaire de référence (TAB) | |
|--|---|----------|
| Nature des garanties | Option 1 | Option 2 |
| Décès toutes causes - Perte totale et irréversible d'autonomie | | |
| - Capital versé quelle que soit la situation de famille | 160 % | 190 % |
| - Majoration par enfant à charge (maximum 3 enfants) | 45 % | 45 % |
| Double effet | | |
| En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non remarié du participant avant l'âge de 65 ans, il est versé au profit des enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du participant au jour de son décès, sous réserve que le présent contrat soit toujours en vigueur, un capital égal à : | 100 % du capital décès | |
| Décès consécutif à un accident | | |
| Versement d'un capital supplémentaire | 100 % du capital décès | néant |
| Rente éducation Doublement de la rente si orphelin de père et de mère | | |
| - Enfant âgé de moins de 12 ans | 5 % | |
| - Enfant âgé de 12 ans à 17 ans | 8 % | |
| - Enfant âgé de 18 ans à 25 ans | 10 % | |
| Exonération | | |
| Exonération du payement des cotisations pour le participant en incapacité temporaire ou en invalidité | Franchise de 90 jours | |
| Allocation frais d'obsèques au décès du participant | Forfait égal à 100 % du PMSS | |

Article 3.2 Salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations, correspond aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale est égal à la rémunération brute définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exclusion des sommes énumérés au II de l'article L. 242-1 du même code.

Article 3.3

Portabilité

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Article 3.4

Payement des prestations

La responsabilité du payement des prestations incombe aux organismes assureurs.

Article 4

Actions de prévention et de solidarité

Chaque entreprise devra s'assurer que son organisme assureur prévoit la mise en œuvre d'actions de prévention et de solidarité et que le régime comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif conformes à celles définies par l'accord portant règlement du fonds d'action sociale du 24 novembre 2022.

Article 5

Financement du régime de prévoyance

Article 5.1

Taux de cotisation

La cotisation servant à financer les garanties minimales énumérées à l'article 3 est négociée avec l'organisme assureur, assise sur le salaire de référence définie à l'article 3.2 et prélevée mensuellement sur le bulletin de paye.

Article 5.2

Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

Cette répartition du financement salarial s'impose à tous les salariés visés par le présent accord sans qu'il soit nécessaire de recueillir préalablement leur accord.

Les entreprises se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

Article 6

Obligations incombant aux entreprises

À la date d'effet du présent accord, les entreprises, qui ne disposent pas d'un contrat de prévoyance complémentaire, devront souscrire un contrat couvrant des garanties au moins équivalentes à celles définies à l'article 3 du présent accord.

À cet effet, les entreprises devront s'assurer que :

- les garanties souscrites soient au moins équivalentes à celles définies à l'article 3 ;
- la répartition du taux de cotisation entre employeur et salariés soit conforme aux dispositions prévues à l'article 5.2.

Toutefois, la prise d'effet du présent accord n'entraîne pas de facto la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Celles-ci devront :

- s'assurer que les dispositions de leurs contrats soient au moins équivalentes que celles fixées par le présent accord ;
- et mettre à niveau, le cas échéant, leurs contrats existants à la date d'effet du présent accord.

Article 7

Organismes assureurs

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales obligatoires définies à l'article 3.

Article 8

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que cet accord, qui instaure un régime de prévoyance mutualisé et collectif, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, le régime de prévoyance, prévu par le présent accord, est un régime mutualisé et collectif, qui s'applique à toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quelle que soit leur taille.

Article 9

Pilotage et suivi du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance ainsi que le fonds social sont pilotés et suivis par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), en tant que «commission paritaire prévoyance».

Dans le cadre du suivi du régime de prévoyance, une étude portant sur des garanties incapacité et invalidité sera conduite en 2024.

Article 10

Champ d'application, durée et suivi

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la Convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (IDCC : 275). Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Article 11

Date d'effet

Le présent accord entre en application le 1^{er} janvier 2023 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeur signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeur signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2023.

Il prendra fin au 31 décembre 2025 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 12

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous forme d'avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataire du présent accord.

À la demande d'engagement de la procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

La demande de révision sera également adressée au président de la CPPNI en vue de l'inscrire à l'ordre du jour de la CPPNI du mois suivant.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 13

Publicité, dépôt

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Dialogue social

Accord du 24 novembre 2014

[Étendu par arr. 3 août 2015, JO 29 août, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Article 1 Objet du présent accord

Les parties signataires du présent accord souhaitent souligner leur attachement à une politique contractuelle active et à la convention collective nationale transport aérien - personnel sol (CCNTA PS) dont le champ s'est élargi au cours des dix dernières années aux entreprises d'assistance en escale et aux aéroports.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent l'importance d'une participation effective et active à la commission nationale mixte (CNM), instance chargée de négocier les textes conventionnels en application de l'article 2 de la CCNTA PS.

Pour assurer une telle participation par des délégués représentant les différents métiers et les différentes entreprises, les partenaires sociaux avaient conclu en juillet 2003 un avenant «visant à favoriser la participation à la commission nationale mixte». Cet accord a été renouvelé jusqu'au 30 juin 2009.

Les parties signataires ont tiré les enseignements de l'application de cet accord et en ont amélioré le dispositif, dans le respect des principes fixés par l'article 4 d) de la CCNTA PS, en signant un accord le 18 octobre 2012.

Avec le présent texte, les partenaires sociaux souhaitent aller plus loin dans leur démarche.

Les objectifs du présent texte sont d'une part de favoriser la diversité dans la composition des délégations syndicales et d'autre part de permettre à des délégués issus des PME de siéger en CNM.

La réalisation de ces objectifs suppose une formalisation dans la composition des délégations syndicales et une amélioration dans l'accès au congé de formation syndicale.

Le développement d'un dialogue social constructif au niveau de la branche et entre la branche et les entreprises, entraîne de fréquentes rencontres des partenaires sociaux.

Le nombre de sujets traités au niveau de la branche nécessite un temps de préparation et d'information que les partenaires sociaux ont souhaité voir reconnaître formellement.

Les partenaires sociaux réaffirment également que la convention collective de branche et les instances paritaires créées au niveau de la branche, constituent un cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue constructif dans l'intérêt réciproque des entreprises et des salariés.

Les instances existantes doivent chacune dans son domaine de compétences avoir les moyens de remplir pleinement leur mission :

- La commission nationale mixte pour la négociation de branche
- La CPNE pour la définition de la politique emploi formation
- L'observatoire des métiers comme outil de la mise en œuvre de la politique emploi formation
- La SPP comme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter les dispositifs existant soit au titre de la CCNTA, soit au titre des dispositions législatives et réglementaires, pour assurer une meilleure représentation des différents secteurs d'activité du transport aérien et pour assurer le bon fonctionnement de la négociation collective.

Article 2 Commission nationale mixte

La convention collective nationale du transport aérien personnel au sol (CCNTA PS) a prévu la création d'une commission nationale mixte (CNM) conformément aux dispositions du code du travail.

La CNM a pour mission de négocier l'actualisation et la révision de la CCNTA PS et de ses annexes. Elle est également saisie des différends collectifs qui peuvent naître à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de dispositions de la CCNTA PS, lorsque ceux-ci n'ont pas pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

Article 2-1

Composition

Chaque organisation syndicale représentative compose librement sa délégation.

Toutefois, les signataires reconnaissent l'intérêt de diversifier l'origine de leurs mandataires dans une branche qui a profondément évolué depuis la signature de la première convention en 1959.

La convention qui, à l'origine, concernait quasi exclusivement les salariés des compagnies aériennes a vu son champ s'élargir aux sociétés d'assistance en escale et aux gestionnaires d'aéroports.

Pour tenir compte de cette diversité des salariés et des entreprises, les signataires conviennent de porter de 2 à 3 le nombre de membres de chaque délégation, afin de permettre une représentation équilibrée de chaque secteur d'activité. Chaque délégation devra comporter dans la mesure du possible au moins un homme et une femme issus des différents métiers de l'aérien et d'entreprises couvertes par la CCNTA de taille différente.

Lorsque les membres de la délégation, sont salariés d'une entreprise couverte par la CCNTA PS, leur salaire est maintenu dans les conditions fixées à l'article 4 d) de la CCNTA.

Article 2.2

Calendrier des réunions

Un calendrier prévisionnel des réunions est établi en octobre pour la période de janvier à juillet et en mai pour la période de septembre à décembre.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, dans les 15 jours qui suivent sa fixation.

Toute modification du calendrier (suppression ou ajout de réunion) est communiquée par les membres des délégations syndicales à leur employeur, dans les plus brefs délais.

a

Réunions ordinaires

La réunion débute à 10 h 00 afin de permettre aux délégations de se réunir de 9 h 00 à 10 h 00 sur place, et se terminée 13 h 00.

Chaque délégation peut se réunir après la réunion mensuelle (dans la limite de 3 heures par membre de la délégation).

b

Réunions supplémentaires

Les délégations des organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, de réunions supplémentaires. Celles-ci suivent le même régime que les réunions ordinaires.

Il appartient à chaque délégué de communiquer à son employeur le calendrier de ces réunions dès son adoption.

c

Réunions des groupes de travail organisés par la CNM

Les organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, d'organiser des groupes de travail paritaires pour étudier un sujet particulier avant de le présenter en CNM.

Les réunions de ces groupes de travail paritaires sont d'une demi-journée chacune.

Chaque délégation est composée de 2 représentants. En fonction des sujets traités, ce nombre peut être augmenté par accord entre les organisations patronales et les organisations syndicales.

Lors de l'ouverture des négociations sur des sujets demandant des temps de préparation importants, les organisations signataires peuvent convenir de la prise en charge du temps nécessaire à la préparation de ces négociations dans la limite qui sera alors défini.

Article 3

Financement du dialogue social

Article 3.1

Maintien de la rémunération

Conformément au premier alinéa de l'article 4 d) de la CCNTA PS, le temps passé en réunion de commission nationale mixte (CNM), est considéré et payé comme du temps de travail effectif.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédération syndicale qui les mandate, sont rémunérés normalement par leur employeur : ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant la réunion de la CNM.

Dans le cas où la CNM se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions de la CNM, ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires. Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés, de tenir compte du calendrier des réunions des CNM pour établir le planning de travail afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

Ces dispositions sont également applicables aux réunions préparatoires à la CNM et aux réunions de groupes de travail organisées par la CNM.

Article 3-2 **Déplacements et frais annexes**

Lorsque le membre de la délégation syndicale avance les frais de transport pour se rendre à la CNM ou à un groupe de travail décidé par la CNM, ceux-ci lui sont remboursés par l'employeur, sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et au plus tard à la fin du mois qui suit la remise des justificatifs.

Dans le cas où le membre de la délégation syndicale avance les frais de repas occasionnés par la participation à une CNM, ceux-ci lui sont également remboursés par l'employeur au plus tard à la fin du mois qui suit la réunion, sur la base de la prime-panier prévue par l'accord salarial de branche en cours d'application. Lorsque la réunion a lieu à la DGAC, l'indemnité est calculée sur la base du forfait repas en vigueur au restaurant de la DGAC.

Lorsque le membre de la délégation syndicale travaille habituellement hors de la région parisienne, il perçoit également une indemnité égale au montant de la prime-panier précitée, pour tenir compte des autres frais inhérents au déplacement. Le temps de déplacement pour se rendre à Paris sera comptabilisé sur la base de 2 heures par déplacement si le salarié arrive le matin et repart le soir même de la réunion.

Le membre de la délégation aura la possibilité d'arriver la veille de la réunion. Dans ce cas, les frais d'hôtel et de repas seront pris en charge sur la base de 90 euros la chambre et de 15 euros le repas.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises ni les remettre en cause lorsqu'elles sont plus favorables.

Article 3-3 **Favoriser la formation des membres des délégations syndicales**

Tout membre de la délégation syndicale qui souhaite suivre une formation économique, sociale et syndicale, a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé pour y participer, en application des dispositions prévues par le code du travail.

Afin de permettre à un salarié nouvellement nommé à la CNM d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ce mandat, il bénéficiera d'un congé de formation dans la limite de 5 jours. Lorsque ce congé de formation est pris au cours de la première année de mandat, l'employeur ne pourra refuser la prise en charge de ce congé.

Article 3.4 **Financement du dispositif**

Ce dispositif est financé par les employeurs. Les organisations patronales signataires organisent les conditions de recouvrement des fonds nécessaires auprès de leurs adhérents ainsi que les remboursements des frais engagés et des salaires, sur justificatifs, dans la limite des dispositions prévues par le présent accord.

Une cotisation sera appelée auprès des entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires, après la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Après la publication de l'arrêté d'extension, sera créée par les organisations patronales signataires une association de gestion ayant pour objet :

- D'assurer le financement du dispositif
- D'élaborer un budget prévisionnel annuel
- D'appeler une cotisation par salarié auprès de toutes les entreprises couvertes par la CCNTA PS.

L'association publiera chaque année ses comptes sur internet.

Article 4 **Champ d'application, bilan et durée**

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol (IDCC 275), à compter de sa signature.

La présente annexe est applicable pour une durée déterminée jusqu'au 22 août 2017. Elle ne produira plus ses effets au-delà de cette date.

Les parties signataires se réuniront au cours du 1^{er} trimestre 2017 pour établir un bilan d'application de cette annexe et négocier les nouvelles dispositions qui entreront en vigueur à partir du 23 août 2017.

Article 5 **Révision sous condition suspensive**

Les dispositions de la présente annexe ont été établies dans le cadre de l'arrêté ministériel du 23 juillet 2013 publié au JO du 13 août 2013.

En cas d'annulation de cet arrêté ministériel, la CNM se réunira dès la publication de la nouvelle liste des organisations syndicales représentatives dans le cadre de la convention collective du transport aérien personnel au sol, afin de renégocier les dispositions du présent texte, si nécessaire.

Article 6 **Dépôt et extension**

Dès lors qu'elle n'aurait pas fait l'objet d'une opposition, la présente annexe fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Avenant du 11 décembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du jour de sa signature pour les entreprises adhérentes et applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la date de son extension pour les entreprises non adhérentes. Il prendra fin au 30 juin 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

SUD Aérien.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu un accord sur le dialogue social et la négociation au sein de la branche du transport aérien le 14 décembre 2017.

Les partenaires sociaux conviennent expressément, au moyen du présent avenant, de la prolongation de cet accord pour une durée de six mois afin de se laisser le temps, au regard du contexte actuel, de négocier sur le dialogue social au sein de la branche du Transport Aérien.

Article 1 **Objet de l'avenant**

Cet avenant a pour objectif de prolonger de six mois, dans les mêmes termes, l'accord sur le dialogue social et la négociation au sein de la branche du transport aérien signé le 14 décembre 2017.

Article 2 **Date d'effet de l'avenant de révision**

Le présent avenant prendra effet à compter du jour de sa signature par les partenaires sociaux pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il s'appliquera au premier jour du mois qui suit la date de son extension pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il prendra fin au 30 juin 2021 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 3 **Formalités de publicité, dépôt et d'extension**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exer-

cées par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Accord du 23 juin 2021

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 28 déc., applicable pour une durée déterminée de 3 ans dont l'échéance est fixée au 30 juin 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GFGA ;

GEGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC.

Préambule

La situation de crise depuis mars 2020 dans laquelle se trouve le transport aérien avec la pandémie de COVID 19 confirme les enjeux du dialogue social tant au niveau de la branche que des entreprises.

Les parties signataires considèrent le rôle des partenaires sociaux et la priorité donnée au dialogue social comme déterminant pour maintenir l'emploi dans la situation actuelle et être, lorsque la reprise d'activité du secteur sera là, en situation de pouvoir répondre aux besoins en emploi et participer ainsi au maintien d'activité des entreprises voire à leur développement économique.

Les partenaires sociaux, convaincus de la valeur ajoutée d'un dialogue social de qualité, rappellent la nécessité qu'il se déroule dans un climat serein, apaisé et constructif.

Forts de l'expérience des négociations passées et dans la continuité des accords du 8 octobre 2012, du 24 novembre 2014 et du 14 décembre 2017, les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social de qualité au bénéfice des entreprises du transport aérien et de leurs salariés.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une «branche» professionnelle constitue :

- un lieu privilégié du dialogue social en vue de la création de règles conventionnelles applicables aux relations de travail entre les salariés et les employeurs compris dans le champ de la branche ;
- un lieu de veille sociale, économique et de prospective en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Ils rappellent leur attachement à la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol (CCN TA-PS) dont le champ a été défini par arrêté du 23 janvier 2019 dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles.

Ainsi, les parties signataires rappellent que les instances paritaires de la branche doivent, chacune dans leur domaine de compétences, avoir les moyens de remplir pleinement leur mission à savoir :

- la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) pour la négociation de branche et pouvant s'appuyer si nécessaire sur des groupes de travail paritaires (GTP) ;
- la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et Formation Professionnelle (CPNEFP) pour la définition de la politique emploi-formation ;
- le Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire (CPPO) de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien comme instance d'analyse, de réflexion et de proposition à destination de la CPPNI et de la CPNEFP ;
- la Section Paritaire Professionnelle (SPP) comme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle ainsi que les instances de gouvernance d'AKTO, opérateur de compétences de la branche.

Les parties signataires réaffirment que la convention collective de branche et les instances paritaires créées au niveau de la branche constituent un cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue social constructif dans l'intérêt réciproque des entreprises et des salariés.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt des parties prenantes de la branche d'être représentées par des acteurs en capacité de les défendre, de faire valoir leurs points de vue et de négocier en leur nom des accords collectifs

porteurs de progrès, tout en tenant compte d'une part de l'intérêt des salariés, et d'autre part de l'intérêt des entreprises dont la pérennité et le développement des emplois dépendent de la croissance de celles-ci.

Au-delà de la faculté conférée aux organisations syndicales représentatives dans la branche de bénéficier de salariés mis à leur disposition conformément aux dispositions légales, les parties signataires conviennent de mettre en œuvre le dispositif de moyens complémentaires faisant l'objet du présent accord.

Article 1

Volume et répartition des moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche

Compte tenu des évolutions du cadre législatif et des nombreux travaux qui sont à mener par les acteurs sociaux du secteur, des moyens complémentaires sont mis en place avec pour objectifs un niveau de dialogue social renforcé et une meilleure représentation des grands secteurs d'activité de la branche ainsi que des différentes tailles des entreprises, en privilégiant la participation de représentants des TPE/PME.

Les parties signataires rappellent, qu'en complément des dispositions ci-dessus énoncées concernant la représentation des TPE/PME au sein de la branche, ces dernières sont invitées de la même manière à ouvrir des négociations sur le dialogue social.

Les moyens complémentaires sont attribués à chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche sous la forme d'un nombre de jours pouvant aller jusqu'à 130 jours de délégation complémentaire au titre d'une année civile complète. Les réunions des instances paritaires (CPPNI, CPNEFP, CPPO, SPP, les instances de gouvernance d'AKTO) se font sur convocation et les temps qui y sont consacrés ne sont pas décomptés sur les moyens complémentaires faisant l'objet du présent accord.

Dans ce cadre, les moyens complémentaires sont attribués à des salariés mandatés d'entreprises couvertes par la CCN TA-PS.

Les parties signataires du présent accord conviennent que ces jours seront utilisés par des salariés mandatés venant de chacune des grandes activités de la branche telles que définies ci-dessous et notamment des TPE/PME.

De plus, afin de prendre en compte les travaux à mener dans le cadre de la fusion administrée de la CCR MNA RP et de la CCN TA PS, les moyens octroyés sur l'activité «entreprises d'assistances en escales» seront de 40 jours majorés de 10 jours pour la durée du présent accord.

Ainsi les parties signataires conviennent que les 130 jours de délégation complémentaire seront répartis de la façon suivante :

- 40 jours dédiés à l'activité «compagnies aériennes»,
- 40 jours, majorés de 10 jours, dédiés à l'activité «entreprises d'assistances en escales»,
- 40 jours dédiés à l'activité «aéroports» et aux activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.

Article 2

Modalités d'utilisation et suivi des moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche

Les moyens complémentaires sont attribués pour une année civile. En cas d'année incomplète, ils sont proratisés sur la base d'un douzième des moyens complémentaires annuels par mois.

Lorsque les jours octroyés au titre des moyens voudront être utilisés en totalité ou partiellement, l'organisation syndicale représentative en fera la demande auprès de l'employeur du salarié mandaté qui les utilisera et en informera la FNAM.

Dans la mesure du possible, les organisations syndicales représentatives de la branche devront, dans la mise en œuvre des moyens complémentaires ainsi alloués, respecter le principe de parité femme-homme.

Un suivi de l'utilisation des moyens complémentaires sera réalisé par la FNAM qui sera chargée de faire un bilan à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation une fois par an.

Un retour d'expérience de l'utilisation de ces moyens complémentaires sera fait à l'échéance du présent accord.

Article 3

Prise en charge financière des moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche

Les salariés mandatés par une organisation syndicale lorsqu'ils utilisent les moyens complémentaires définis à l'article 1 du présent accord sont rémunérés normalement par leur employeur. Ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

Article 4

Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

En raison de la nature de ses dispositions, le présent accord ne comporte aucune stipulation spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

En effet, cet accord a pour objet d'encadrer de futures négociations collectives de branche et ne crée pas de droits au profit des salarié(e)s.

Article 5

Champ, durée et modalités d'application

Le champ d'application du présent accord est constitué par les entreprises du transport aérien, du travail aérien, par les entreprises et établissements des services aéroportuaires et d'assistance en escale, des entreprises de drones civils qui relèvent de l'application de la convention collective nationale du transport aérien-personnel au sol IDCC 275 ainsi que par les entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans dont l'échéance est fixée au 30 juin 2024.

Article 6

Dépôt et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Avenant du 15 mai 2024

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 28 déc., applicable à compter du lendemain de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à compter d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension du Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes et prend fin à compter du 31 déc. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT ;

FO ;

UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu un accord à durée déterminée sur les moyens complémentaires au titre du dialogue social de la branche du transport aérien - personnel au sol le 23 juin 2021.

Les partenaires sociaux conviennent expressément, au moyen du présent avenant, de la prorogation de cet accord pour une durée déterminée afin d'harmoniser la durée d'application de l'accord sur les moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche avec le cycle de représentativité des organisations syndicales et professionnelles de branche (le prochain étant fixé pour 2025-2029).

Article 1

Objet de l'avenant et champ d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il a pour objectif de prolonger jusqu'au 31 décembre 2025, dans les mêmes termes, l'accord à durée déterminée sur les moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche signé le 23 juin 2021 et arrivant à échéance le 30 juin 2024.

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol tel que défini à l'article 1er de la convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (CCN TAPS). Il est rattaché à la CCN TAPS (IDCC 275).

Article 2

Date d'effet de l'avenant

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglemen-

taires, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris. Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Le présent avenant prendra fin au 31 décembre 2025 et cessera de produire des effets au-delà de cette date.

Article 3 **Formalités de publicité, dépôt et d'extension**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercées par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 4 **Révision et dénonciation de l'avenant**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 14 décembre 2017

[Étendu par arr. 9 mars 2020, JO 16 juin, conclu pour une durée de trois ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNEMA CFE-CGC ;

Solidaires.

Préambule

La situation fragile du transport aérien, soumis à une concurrence internationale importante nécessitant des adaptations régulières des entreprises du secteur, doit faire prendre conscience aux partenaires sociaux de l'enjeu du dialogue social au niveau de la branche mais aussi des entreprises.

Les parties signataires considèrent le rôle des partenaires sociaux et la priorité donnée au dialogue social comme déterminant pour maintenir et créer de l'emploi et participer au développement économique des entreprises.

Les partenaires sociaux, convaincus de la valeur ajoutée d'un dialogue social de qualité, rappellent la nécessité qu'il se déroule dans un climat serein, apaisé et constructif.

Forts de l'expérience des négociations passées et dans la continuité des accords du 8 octobre 2012 et du 24 novembre 2014, les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social de qualité au bénéfice des entreprises du transport aérien et de leurs salariés.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une «branche» professionnelle constitue :

— un lieu privilégié du dialogue social en vue de la création de règles conventionnelles applicables aux relations de travail entre les salariés et les employeurs compris dans le champ de la branche ;

— un lieu de veille sociale, économique et de prospective en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Ils rappellent leur attachement à la Convention Collective Nationale du Transport Aérien - Personnel au Sol (CCN TA-PS) dont le champ, défini à l'article 1 de la CCN TA-PS, s'est élargi ces dix dernières années aux entreprises d'assistance en escale, aux aéroports ainsi qu'aux établissements ayant pour activité principale l'exploitation des drones civils à des fins professionnelles et aux centres de formation associés à cette activité.

Ainsi, les instances paritaires de la branche doivent, chacune dans leur domaine de compétences, avoir les moyens de remplir pleinement leur mission à savoir :

-
- la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) pour la négociation de branche - que les parties signataires conviennent de créer en remplacement de la Commission Nationale Mixte (CNM), conformément à la législation en vigueur, et pouvant s'appuyer si nécessaire sur des groupes techniques paritaires ;
 - la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) pour la définition de la politique emploi-formation ;
 - l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien comme instance d'analyse, de réflexion et de proposition à destination de la CPPNI et de la CPNE ;
 - la Section Paritaire Professionnelle (SPP) comme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle.

Les parties signataires réaffirment que la convention collective de branche et les instances paritaires créées au niveau de la branche constituent un cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue social constructif dans l'intérêt réciproque des entreprises et des salariés.

De plus, dans le nouveau contexte législatif de restructuration des branches, les parties signataires conviennent que la démarche de restructuration des branches doit être envisagée avec un quadruple objectif :

- la recherche d'une négociation sociale destinée à établir des normes et garanties conventionnelles dynamiques, répondant aux évolutions économiques et sociales auxquelles les entreprises et les salariés sont confrontés ;
- la sécurité juridique pour les entreprises et leurs salariés qui doivent pouvoir continuer à être couverte par des normes conventionnelles ;
- la couverture conventionnelle de tous les salariés ;
- la régulation des conditions de concurrence entre entreprises ayant des activités semblables ou similaires.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt des parties prenantes de la branche d'être représentées par des acteurs capables de les défendre, de faire valoir leurs points de vue et de négocier en leur nom des accords collectifs porteurs de progrès, tout en tenant compte d'une part de l'intérêt des salariés, et d'autre part de l'intérêt des entreprises dont la pérennité et le développement des emplois dépendent de la croissance de celles-ci.

Article 1

Objet de l'accord

L'accord a pour objet de :

- formaliser des ambitions et orientations partagées sur le dialogue social ;
- décrire le rôle de la CPPNI dans la négociation de branche ;
- favoriser la diversité dans la composition des délégations syndicales et de la délégation patronale ;
- renforcer les moyens en temps donnés aux partenaires sociaux ;
- favoriser leur formation ;
- rappeler le niveau de prise en charge financière de la représentation syndicale de branche.

Article 2

Ambitions et orientations du dialogue social de branche

Les parties signataires fixent, par le présent accord, l'ambition partagée :

- de faire vivre les relations sociales de niveau branche ;
- d'assurer un corpus de règles sociales applicables à toutes les entreprises, comme maintien de l'unité et de l'identité de la branche ;
- de maintenir la pertinence de ce corpus social en adaptant, lorsque cela s'avère nécessaire, les dispositions de branche au contexte actuel ;
- d'avoir un dialogue social constructif.

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales de branche.

Ces orientations sont les suivantes :

- Rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptes afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche.
- Retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manoeuvre pour les modalités de mise en œuvre.
- Favoriser la signature d'accords collectifs de branche, tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Sur le plan de la méthode, les partenaires sociaux rappellent l'importance des échanges en amont de la négociation,

qui doivent favoriser la conduite et la réussite de celle-ci.

En effet, les réunions de la CPPNI et celles des groupes de travail paritaires doivent être l'occasion de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et de comprendre les enjeux des parties.

Enfin, ils s'accordent sur l'organisation de journées de réflexion paritaires sur des thèmes choisis, qui pourront être introduites dans l'agenda social, en amont ou indépendamment des négociations programmées.

Article 3

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Article 3.1

Composition

La CPPNI est présidée par la DGAC.

La CPPNI est constituée :

- d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- et, d'autre part, des représentants des entreprises de la branche.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche compose librement sa délégation.

Pour tenir compte de la diversité des salariés et des entreprises, les parties signataires conviennent de maintenir à trois le nombre de membres de chaque délégation syndicale, afin de permettre une représentation équilibrée de chaque secteur d'activité, à savoir :

- les compagnies aériennes,
- les entreprises d'assistance en escales,
- les aéroports ainsi que toutes les activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.

De plus, tenant compte du retour d'expérience sur le projet de rénovation des classifications, qui a permis de démontrer l'intérêt d'avoir autour de la table des négociations des représentants patronaux des différents secteurs d'activité, les signataires du présent accord conviennent d'élargir la participation de la délégation patronale.

Ainsi, cette dernière sera composée d'un représentant de la Fédération Nationale de l'Aviation Marchande accompagné de sa/son juriste et, dans la mesure du possible, d'un représentant de chacun des trois grands secteurs d'activités permettant ainsi une représentation patronale équilibrée.

Dans la mesure du possible, les délégations devront respecter la parité femme-homme.

Article 3.2

Rôle et attributions

La CPPNI est l'instance de négociation des accords de branche.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- négocier l'actualisation et la révision de la CCN TA-PS et de ses annexes ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également être saisie par les partenaires sociaux lorsque des différents collectifs nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la CCN TA-PS n'ont pas pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

La CPPNI reçoit les accords collectifs sur les thèmes pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche en vue d'établir un rapport annuel d'activité, à verser dans la base de données nationale et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI est également informée, en tant que commission paritaire de branche, des accords conclus par des représentants du personnel non mandatés par des organisations syndicales.

La CPPNI, faisant office d'Observatoire paritaire de la négociation collective, reçoit tous les accords d'entreprise et d'établissement conclus par les entreprises et établissements de la branche.

Dans ces trois situations, les accords collectifs d'entreprises et d'établissements devront être adressés à l'adresse suivante :

Direction générale de l'aviation civile (DGAC)
Mission du droit du travail et des affaires sociales
Commission paritaire de branche CCN TA-PS
50, rue Henry Farman, 75015 Paris

Enfin, la CPPNI, en tant que commission paritaire prévoyance, a pour mission :
— d'examiner le rapport annuel sur les comptes établi par l'organisme assureur ;
— d'étudier les modifications des prestations et des cotisations ;
— de gérer le fonds d'action sociale.

Article 3.3
Fonctionnement de la négociation de branche

Les parties rappellent l'importance d'une participation effective et active à la CPPNI, qui se réunira en principe chaque mois (à l'exception des mois de juillet et d'août), en vue des négociations de branche.

Article 3.3.1
Réunions ordinaires

Par principe, la réunion se déroule le matin. Elle débute à 10 heures et se termine à 13 heures.
Le jour de la réunion, un temps de préparation/débriefing de 4 h est octroyé par membre de la délégation syndicale.

Article 3.3.2
Réunions supplémentaires

Les délégations des organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, de réunions supplémentaires. Celles-ci survient le même régime que les réunions ordinaires.

Article 3.3.3
Réunions des groupes de travail paritaires

Les organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, d'organiser des groupes de travail paritaires pour étudier un sujet particulier avant de le présenter en CPPNI.

Cette décision sera formalisée par écrit dans un compte-rendu de réunion de la CPPNI.

Les réunions de ces groupes de travail paritaires sont d'une demi-journée chacune.

Chaque délégation syndicale est composée de 2 représentants, la délégation patronale devant être au plus égale à la délégation salariale.

En fonction des sujets traités, ce nombre peut être augmenté par accord entre les organisations patronales et les organisations syndicales.

Lors de l'ouverture des négociations sur des sujets demandant des temps de préparation importants, les parties signataires peuvent convenir de la prise en charge du temps nécessaire à la préparation de ces négociations dans la limite qui sera alors définie.

Article 3.3.4
Calendrier des réunions

Afin d'organiser le travail de la commission et de permettre aux salariés et à leurs employeurs d'intégrer les dates des réunions dans leur planning, les réunions mensuelles de la CPPNI sont fixés, de manière prévisionnelle :

- en octobre pour la période de janvier à juin ;
- en mai pour la période de septembre à décembre.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, ainsi que toute modification de celui-ci (ajout, suppression ou modification) dans les quinze jours à compter de la fixation ou de la modification.

Article 4
Moyens complémentaires

Les moyens complémentaires sont attribués dans le cadre des réunions de la CPPNI visés à l'article 3.3 du présent accord.

Article 4.1
Volume et répartition

Compte tenu des évolutions du cadre législatif et des nombreux travaux qui seront à mener par les acteurs sociaux du secteur, des moyens complémentaires sont mis en place avec pour objectifs un niveau de dialogue social renforcé

et une meilleure représentation des grands secteurs d'activité de la branche ainsi que des différentes tailles des entreprises, en privilégiant en priorité la participation de représentants des TPE/PME.

Les parties signataires rappellent, qu'en complément des dispositions ci-dessus énoncées concernant la représentation des TPE/PME au sein de la branche, ces dernières sont invitées de la même manière à ouvrir des négociations sur le dialogue social.

Les moyens complémentaires sont attribués majoritairement à des salariés d'entreprises couvertes par la CCN TAPS dont l'employeur ne prévoit pas de mise à disposition de permanents auprès des fédérations syndicales.

À ce titre, des jours de délégation complémentaires annuels sont mis à disposition de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche.

Ils pourront aller, au maximum, jusqu'à 120 jours par an et par organisation syndicale. Les parties signataires du présent accord conviennent que ces jours seront utilisés par des élus ou salariés venant de chacune des grandes activités de la branche et notamment des TPE/PME.

Ainsi les parties signataires conviennent que les 120 jours seront répartis de la façon suivante :

- 40 jours sur le périmètre des compagnies aériennes,
- 40 jours sur le périmètre des entreprises d'assurances en escales,
- 40 jours sur le périmètre des aéroports ainsi que toutes les activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.

Article 4.2

Modalités d'utilisation et suivi

Les moyens complémentaires sont attribués pour une année civile. En cas d'année incomplète, ils sont proratisés sur la base d'un douzième des moyens complémentaires annuels par mois.

Lorsque ces moyens voudront être utilisés en totalité ou partiellement, l'organisation syndicale représentative en fera la demande auprès de l'employeur de la personne qui les utilisera et en informera la FNAM.

Lors de la première année qui suit la mise en œuvre de l'accord, une mutualisation partielle sur les trois grands secteurs d'activités est possible par organisation syndicale à hauteur de 50 % des moyens complémentaires.

Dans la mesure du possible, l'utilisation de ces moyens devra respecter la parité femme-homme.

Un suivi de ces moyens sera réalisé par la FNAM qui sera chargée de faire un bilan à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation une fois par an.

Un retour d'expérience de l'utilisation de ces moyens complémentaires sera fait à l'échéance du présent accord.

Article 5

Formation des partenaires sociaux

Article 5.1

Formation des membres des délégations syndicales

Article 5.1.1

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout membre de la délégation syndicale qui souhaite suivre une formation économique, sociale et syndicale, a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé pour y participer, en application des dispositions prévues par le Code du travail.

Afin de permettre à un salarié nouvellement nommé à la CPPNI d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ce mandat, il bénéficiera d'un congé de formation dans la limite de cinq jours.

Article 5.1.2

Formation complémentaire

Les parties signataires conviennent que les représentants du personnel éloignés de leur emploi d'origine depuis plusieurs années et qui reprennent une activité professionnelle pourront bénéficier de formations complémentaires au soutien de leur projet de réorientation professionnelle.

Les représentants du personnel, qui souhaitent voir pris en compte et validés les blocs de compétences transférables acquis au cours de leur mandat, pourront, quant à eux, entamer une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) individuelle en vue d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification figurant au Répertoire National des Certifications Professionnelles (diplôme, titre professionnel).

Article 5.2

Formations communes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'organisation de journées de formation/information communes, appelées «les rendez-vous paritaires», dispensées par des centres, instituts ou organismes de formation, dans le but de partager un socle commun de connaissances et de les mettre au même niveau d'information.

Les parties signataires conviennent, qu'en fonction des sujets, ces formations peuvent être une première étape dans le lancement de négociations.

Article 5.3

Entretiens de début et de fin de mandat

En complément des dispositions prévues à l'article 5.1 du présent accord, les parties signataires rappellent l'importance de la tenue des entretiens individuels de début et de fin de mandat pour les salariés élus disposant d'heures de délégation conformément à la législation en vigueur.

Article 6

Prise en charge financière de la représentation syndicale de branche

Article 6.1

Maintien de la rémunération

Le temps passé en réunions paritaires de branche est considéré comme du temps de travail et rémunéré en tant que tel.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédération syndicale qui les mandate, sont rémunérés normalement par leur employeur : ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant la réunion de la CPPNI.

Dans le cas où la CPPNI se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions de la CPPNI, ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires. Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés, de tenir compte du calendrier des réunions des CPPNI pour établir le planning de travail afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

Ces dispositions sont également applicables aux réunions préparatoires à la CPPNI et aux réunions de groupes de travail organisées par la CPPNI.

Article 6.2

Déplacements et frais annexes

Lorsque le membre de la délégation syndicale avance les frais de transport pour se rendre à la CPPNI ou à un groupe de travail paritaire décidé par la CPPNI, ceux-ci lui sont remboursés par l'employeur, sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et au plus tard à la fin du mois qui suit la remise des justificatifs.

Dans le cas où le membre de la délégation syndicale avance les frais de repas occasionnés par la participation à une CPPNI, ceux-ci lui sont également remboursés par l'employeur au plus tard à la fin du mois qui suit la réunion, sur la base de la prime-panier prévue par l'accord salarial de branche en vigueur. Lorsque la réunion a lieu à la DGAC, l'indemnité est calculée sur la base du forfait repas en vigueur au restaurant de la DGAC.

Lorsque le membre de la délégation syndicale travaille habituellement hors de la région parisienne, il perçoit également une indemnité équivalente au montant de la prime-panier précitée, pour tenir compte des autres frais inhérents au déplacement.

Le temps de déplacement pour se rendre à Paris sera comptabilisé sur la base de 2 heures aller-retour par déplacement si le salarié arrive le matin et repart le soir même de la réunion.

Le membre de la délégation aura la possibilité d'arriver la veille de la réunion. Dans ce cas, les frais d'hôtel et de repas seront pris en charge sur la base de 90 euros la chambre et de 15 euros le repas.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises ni les remettre en cause lorsqu'elles sont plus favorables.

Article 7

Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Bien que le présent accord ait notamment pour objectif de privilégier la participation des élus ou des salariés des TPE/PME à la négociation de branche, il n'a pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins

de cinquante salariés. En effet, le présent accord a pour objet le développement du dialogue social et de la négociation au sein de la branche, au bénéfice de toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quel que soit leur taille, et de leurs salariés.

Article 8 **Champ d'application, bilan et durée**

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la Convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (IDCC : 275).

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à la date de signature du présent accord.

Les parties signataires conviennent de faire un bilan annuel de l'accord.

Article 9 **Publicité, dépôt et extension**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD)

Accord du 5 mars 2021

[Étendu par arr. 29 avr. 2021, JO 15 mai, applicable à compter des formalités de dépôt jusqu'au 30 juin 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAM ;

SAMERA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

Solidaires.

Préambule

La pandémie liée à la COVID 19 a engendré une crise économique, sociale et sociétale impactant l'ensemble du secteur du Transport Aérien. Ainsi, l'ensemble du secteur se trouve dans une situation de très faible activité depuis le mois de mars 2020 et les compagnies aériennes en France tablent sur un recul de 70 % du trafic à la fin de l'année 2020 par rapport à 2019.

L'IATA, qui regroupe 290 compagnies aériennes, table sur un retour du trafic aérien d'avant crise en 2024 et estime à 63 % la chute du trafic en 2020 par rapport à 2019.

Les mois à venir seront dédiés à la mise en œuvre du plan de relance de l'aérien dans le cadre d'une reprise de l'activité du secteur qui s'annonce peu conséquente dans les mois à venir. Une reprise de l'activité au niveau de celle de fin 2019 ne serait envisagée qu'en 2023/2024.

L'enjeu principal du secteur est donc la protection des entreprises et des emplois ainsi que la sécurisation des parcours professionnels afin de préserver les emplois et les compétences qui seront nécessaires dans la phase de reprise de l'activité. Les signataires du présent accord estiment nécessaire de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable qui pourrait répondre aux besoins des entreprises du secteur dans les mois et années à venir. En fonction de la situation du secteur, et pour les entreprises dont la reprise d'activité sera lente et partielle, le dispositif spécifique d'activité partielle pourrait être utilisé soit conjointement, soit en prenant le relais du dispositif d'activité partielle de droit commun mobilisé actuellement.

Ainsi, le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après loi d'urgence. Il permet le recours au dispositif spécifique d'activité partielle en l'absence d'accord collectif

d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Enfin, les signataires rappellent que la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe est à privilégier, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la date du 30 juin 2025. En effet, les prévisions de reprise du secteur de l'aérien pouvant fluctuer sur les années à venir, le contexte du secteur nécessite que les entreprises puissent mettre en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle en fonction des situations dans lesquelles elles se trouveront. Ainsi l'échéance fixée ci-dessus permet à l'accord de branche de couvrir les documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, et ce quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la Convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol (IDCC : 275) dont le périmètre a été défini par arrêté du 23 janvier 2019 dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles.

Le présent accord concerne donc les entreprises dont l'activité relève du champ d'application de la Convention collective nationale du transport aérien - personnel au sol précité.

Article 2

Durée d'application du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre les documents visés à l'article 7.1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard le 30 juin 2022.

Article 3

Extension et entrée en vigueur du présent accord

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. *Il entrera en vigueur à compter des formalités de dépôt (Phrase exclue de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 15 mai).*

Article 4

Révision

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est susceptible d'être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité et de publicité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 5

Modalités d'information, du suivi et du bilan du présent accord

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) assurera le suivi ainsi que le bilan qui sera réalisé après l'échéance de l'accord, soit au cours du second semestre 2025.

Dans le cadre de cette instance, des bilans intermédiaires de l'application du présent accord sont réalisés au 1^{er} trimestre 2022, au 1^{er} trimestre 2023 et au 1^{er} trimestre 2024, notamment en s'appuyant sur les éléments qui pourraient être communiqués par l'Opérateur de compétences du secteur, AKTO.

Afin d'alimenter le suivi et le bilan du présent accord, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif spécifique d'activité partielle devront en informer la CPPNI et lui transmettre les éléments d'information suivants :

-
- La date et la durée de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle,
 - Le nombre de salariés se voyant appliquer le dispositif,
 - La répartition par catégories sociales professionnelles,
 - La nature des emplois concernés en reprenant la nomenclature des filières de la CCN TA PS,
 - Le nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif Pro A,
 - Le nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de FNE Formation,
 - Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un dispositif de formation dans le cadre d'un projet coconstruit et pour lequel les salariés ont mobilisé le CPF.

Article 6

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7

Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Article 7.1

Contenu du document de l'employeur à fin d'homologation

Le document élaboré par l'employeur précise les conditions de recours au dispositif spécifique d'activité partielle compte tenu de la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Ce document doit prévoir dans son préambule un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise ainsi que ses perspectives d'activités et doit mentionner :

- Les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle,
- La réduction maximale de l'horaire de travail pendant la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- Les modalités d'indemnisation des salariés auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle,
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 7.8 du présent accord,
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord,
- Les conditions, si ce choix est fait par la gouvernance de l'entreprise, dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

Le document est élaboré par l'employeur et soumis en l'état de projet à information et consultation du Comité Social et Economique (CSE), lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions légales et réglementaires. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif sur le projet. La convocation du CSE sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 7.2

Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ou de l'établissement considéré.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au CSE, lorsqu'il existe, lors de l'information consultation visée à l'article 7.1 du présent accord.

Article 7.3

Activité et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle.

La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle concerne donc les salariés des entreprises dont l'activité est visée par l'article 1 ci-dessus.

Les signataires du présent accord rappellent que :

— Le dispositif spécifique d'activité partielle ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail.

— Un employeur ayant recours au dispositif spécifique d'activité partielle pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou toute autre circonstance à caractère exceptionnel).

— Le dispositif spécifique d'activité partielle, comme le dispositif d'activité partielle, est applicable soit à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement en cause soit à une partie d'établissement comme, par exemple, à une direction, une activité, un atelier, un service ou une équipe.

Article 7.4

Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou de l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle, telle que prévue dans le document en application de l'article 7.7 du présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au présent article peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultants de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. Dans ce cas, la situation particulière sera précisée et, si nécessaire, le document visé à l'article 7.1 du présent accord sera adapté.

Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 7.5

Indemnisation des salariés auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés se voyant appliquer le dispositif spécifique d'activité partielle.

En application du présent accord, durant la période pendant laquelle le salarié est placé en APLD, il reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, en lieu et place de son salaire.

Article 7.6

Engagement en matière de maintien dans l'emploi dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 7.2 du présent accord.

En contrepartie de la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, l'établissement ou l'entreprise s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée. Cet engagement s'applique, pour chaque salarié concerné, pendant toute la durée, telle que définie à l'article 7.8 du présent accord, du recours au dispositif d'APLD par l'établissement ou l'entreprise.

Cependant, si l'établissement ou l'entreprise se retrouvait dans une situation économique ne permettant plus la poursuite de son activité, les signataires du présent accord rappelant que la possibilité de réduction maximale de l'horaire de travail dans le cadre de l'APLD peut aller jusqu'à 50 % de la durée légale sur décision de l'autorité administrative, les engagements souscrits en matière de maintien de l'emploi dans le présent article ne pourraient plus être maintenus. L'employeur en informe le CSE de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) lorsqu'il existe.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler la possibilité pour les entreprises de la branche de solliciter auprès de l'OPCO AKTO des prestations de diagnostic et conseil RH afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé

en gestion de leurs ressources humaines, adapté au contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire. Les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'un financement total de la prestation prise en charge par l'État et AKTO.

Article 7.7

Engagement en matière de formation professionnelle de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur détermine les engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires conviennent de la nécessité de continuer à former les salariés sur les savoirs essentiels afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises de l'Aérien, cette démarche vise également à former les salariés aux compétences de demain, sécuriser les parcours professionnels, aider les entreprises qui doivent s'adapter aux évolutions technologiques, environnementales et aux attentes des clients. Les entreprises peuvent s'appuyer sur les travaux menés par l'observatoire des métiers et la CPNE en 2018/2019 sur les impacts du numérique dans l'aérien.

À ce titre, les signataires rappellent tant aux entreprises qu'aux salariés l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre du dispositif spécifique d'activité partielle pour maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés. Sont visées, notamment, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes qui pourraient être mises en œuvre dans le cadre d'un éventuel futur dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance, en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Ces formations durant le dispositif spécifique d'activité partielle pourront se faire tant en présentiel, qu'à distance ou en situation de travail.

Ainsi les signataires sollicitent les pouvoirs publics afin qu'ils accompagnent les entreprises du secteur à travers la mobilisation des ressources disponibles de l'Opérateur de compétences du secteur, AKTO, et des subventions publiques dédiées à la formation notamment le FNE formation destiné aux salariés en activité partielle, dispositif qui a été largement mobilisé sur l'année 2020 par les salariés et les entreprises du secteur.

Concernant le Compte Personnel de Formation, les signataires rappellent que son utilisation relève de l'initiative du salarié et qu'elle peut être faite hors temps de travail ou sur temps de travail, l'autorisation de l'employeur devant être obtenue dans cette dernière situation. Les signataires encouragent les entreprises à abonder, en fonction de leur situation économique, les projets de co-construction d'un parcours professionnel validé par l'entreprise lorsque la formation se fait sur le temps de travail. Cet abondement pourrait prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale du reste à charge des coûts de formation et de la mise à disposition du salarié pour suivre la formation.

Enfin concernant la Validation des Acquis de l'Expérience, les parties rappellent que l'accompagnement VAE est éligible au CPF et peut faire l'objet d'une demande de prise en charge sur les fonds du FNE formation.

La SPP fera remonter les éléments d'information à la CPPNI conformément à l'article 5 du présent accord, ainsi qu'aux CPNE.

Article 7.8

Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle dans l'établissement ou l'entreprise

La date de début et la durée du dispositif spécifique d'activité partielle dans l'établissement ou l'entreprise sont précisées dans le document élaboré par l'employeur. La date de début ne peut pas être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice de l'application du dispositif spécifique d'activité partielle est fixé à 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue ci-dessus, après homologation de l'administration.

Article 7.9

Modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle et suivi des engagements fixés dans le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au CSE portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement ou de l'entreprises concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation du dispositif spécifique d'activité partielle de six mois visée à l'article 8, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, définis à l'article 7.6 et au présent article. Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 8

Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du CSE sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une période de six mois. L'autorisation est à renouveler par période de six mois, au vu du bilan et du diagnostic actualisé mentionnés à l'article 7.7 du présent accord.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE et lui transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé réception par l'administration.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 9

Publicité et dépôt

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.