

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

TRANSPORT AERIEN – PERSONNEL AU SOL

IDCC : 275



Edition 2020

Avant-propos :

Les dispositions *en italique* sont celles qui ne sont pas étendues à la date de parution du présent fascicule.

Les dispositions *en gris clair* sont celles qui ne sont plus applicables en raison d'une modification législative.

TEXTE DE BASE 6

Article 1 – Champ d’application 6

Article 2 – Durée, actualisation, révision, conciliation, dénonciation 7

Article 3 – Liberté syndicale et liberté d'opinion 8

Article 4 – Exercice de l’action syndicale 9

Article 5 - Relations entre organisations syndicales et employeurs 10

Article 6 – Elections des représentants du personnel 11

Article 7 – Délégués du personnel 13

Article 8 – Comité d'entreprise 14

Article 9 - Postes à pourvoir 15

Article 10 - Embauche, examens ou essais 16

Article 11 – Période d’essai 17

Article 12 - Remplacement provisoire 18

Article 13 – Engagement 19

Article 14 – Déclassement 20

Article 15 – Mutation en territoire métropolitain 21

Article 16 - Embauche ou mutation hors territoire métropolitain 22

Article 17 - Préavis (délai – congé) 23

Article 18 – Licenciements collectifs 24

Article 19 - Conseil de discipline 25

Article 20 – Indemnité de licenciement 26

Article 21 – Indemnité de départ à la retraite 27

Article 22 – Durée du travail 28

Article 23 – Déplacement 29

Article 24 – Travail à temps partiel 30

Article 25 – Absences 33

Article 26 – Accident – Maladie 34

Article 27 – Congés payés 35

Article 28 – Parentalité 36

Article 29 – Jours de fêtes légales 38

Article 30 – Congés exceptionnels pour événements de famille 39

Article 31 – Service militaire 40

Article 32 - Hygiène, sécurité et conditions de travail, médecine du travail 41

Article 33 - Formation des représentants du personnel : dans les C.H.S.C.T des entreprises de moins de 300 salariés 42

Article 34 – Reclassement du personnel victime d'accident du travail ou atteint de maladie professionnelle.... 43

Article 35 – Ancienneté 44

Article 36 – Gratification annuelle 45

Article 37 – Indemnité de servitude..... 46

Article 38 – Travail des femmes et des jeunes salariés..... 47

Article 39 – Apprentissage, formation professionnelle 48

Article 40 – Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) 49

Article 41 – Conventions annexes par catégorie..... 51

Article 42 – Avantages acquis 52

Article 43 - Date d'application et d'actualisation..... 53

Article 44 – Dépôt de convention 54

TEXTES ANNEXES 55

Annexe I « CADRES » 55

Annexe II « AGENTS D’ENCADREMENT ET TECHNICIENS » 61

Annexe III « OUVRIERS ET EMPLOYÉS » 65

Annexe IV – CLASSIFICATIONS 70

Annexe V – FORMATION PROFESSIONNELLE 107

Annexe VI – TRANSFERT DE PERSONNEL ENTRE ENTREPRISES D’ASSISTANCE EN ESCALE 134

Avenant n°93 du 16 mai 2018 relatif aux salaires 2018 141

Accord national sur le travail de nuit dans le transport aérien du 14 janvier 2003 145

Accord relatif au départ et à la mise à la retraite pour le personnel au sol des entreprises du transport aérien du 13 avril 2005 149

Accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien du 18 mars 2008 154

Avenant n°79 relatif à une étude sur la mise en place d’un accord de branche sur la prévoyance et au nettoyage des uniformes du 16 septembre 2008 162

Accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017 164

Avenant du 15 février 2018 portant révision de l’accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017 169

Règlement du fonds d’action sociale du contrat de prévoyance « décès/incapacité » du personnel non cadre du 14 décembre 2017 172

Accord sur le dialogue social et la négociation au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017 176

TEXTE DE BASE

Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959.

Etendue par arrêté du 10 janvier 1964, JONC 21 janvier 1964 et rectificatif JONC 4 février 1964.

Article 1 – Champ d'application

Avenant 89 signé le 31 mars 2016

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 :

- transports aériens réguliers de personnes, marchandises et courrier sur des lignes régulières et selon des horaires déterminés ;
- transports aériens non réguliers 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 française (N.A.F.).

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 des entreprises de transport aérien énumérés ci-après et qui ne relèvent pas d'une convention collective étendue :

- 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'activité française (N.A.F.).

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 française (N.A.F.).

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 (1) à des fins professionnelles, ainsi qu'aux centres de formation associés à cette activité.

(1) aéronefs télépilotés circulant sans personne à bord

Article 2 – Durée, actualisation, révision, conciliation, dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut à tout moment, en tout ou partie, être dénoncée avec préavis de 2 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*, 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* 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 lettre recommandée 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 1 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*. 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 de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de 2 mois.

Article 3 – Liberté syndicale et liberté d'opinion

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 de ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs 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

a) Panneaux d'affichage

Dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués syndicaux, des panneaux d'affichage sont réservés pour les communications syndicales dans les conditions prévues par la loi : convocations à des réunions syndicales et ordre du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales. L'affichage est fait par les soins et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale.

b) Réunions syndicales

Les employeurs mettent, pendant les heures de travail, à la disposition des organisations syndicales représentatives un local convenant à l'exercice de leurs missions dans l'entreprise.

Dans les entreprises occupant habituellement moins de 150 salariés ce local peut être celui prévu à l'article 7.

c) 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.

d) Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, ce temps de travail passé en commission est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

e) Heures de délégation

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

Ce temps est au moins égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstance exceptionnelle.

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 – Elections des représentants du personnel

Avenant de révision du 27 mars 2012

L'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, titulaires et suppléants, a lieu tous les 2 ans dans le mois qui précède l'expiration normale de leur mandat.

L'organisation et le déroulement des élections doivent faire l'objet d'un protocole entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

a) Protocole préélectoral

Ce protocole fixe les modalités particulières d'application des dispositions relatives aux collèges électoraux et à l'organisation du vote.

Collèges électoraux :

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 le chef d'entreprise 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 aux premier et second tours 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.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour est nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, mise à jour le cas échéant, sont affichées 1 semaine à l'avance.

Les réclamations relatives aux listes électorales doivent être conformes aux articles R. 2314-28 à R. 2314-30 (pour les DP) et R. 2324-23 à R. 2324-25 (pour le CE) du Code du travail.

c) 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 le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées conformément aux articles L. 2314-21 à L. 2314-23 et R. 2314-5 (pour les DP) et les articles L. 2324-19 à L. 2324-21 et R. 2324-2 (pour le CE) du Code du travail.

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.

A 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 – Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes, et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés et dont le personnel n'est pas autrement représenté, il peut être élu un délégué titulaire et un délégué suppléant à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Les heures normales de délégation sont celles prévues par la législation en vigueur : toutefois, lorsque la dispersion géographique des installations d'un établissement donné représente une gêne particulière à l'exercice normal des fonctions des délégués de cet établissement, des accords portant majorations des heures desdits délégués sont négociés au sein de l'entreprise.

Conformément à la législation en vigueur, les délégués du personnel sont reçus collectivement au moins une fois chaque mois par le chef d'établissement ou son représentant; les dates et heures de réception sont fixées d'un commun accord.

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont reçus avec les délégués titulaires.

La direction d'une entreprise groupant plusieurs établissements peut recevoir, sur leur demande, les délégués de certains établissements pour l'examen des réclamations qui leur sont propres et n'auraient pu être réglées par d'autres voies.

Les délégués peuvent sur leur demande se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Il est mis à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mandat, notamment de se réunir et de recevoir tout membre du personnel de l'entreprise.

Article 8 – Comité d'entreprise

Avenant de révision du 27 mars 2012

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

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2323-86 du Code du travail, le montant global des sommes versées annuellement par l'employeur au comité d'entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles dont ce comité a la charge 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.

L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute.

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

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 du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Elle est composée de représentants de la direction et de membres du personnel désignés par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

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 d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel 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.

Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi est vérifiée à l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail attaché à l'entreprise. A défaut de médecin du travail attaché à l'entreprise, la visite médicale est passée chez le médecin du travail désigné par celle-ci et à sa charge.

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 de 1 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 6 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 – Déclassement

Lorsqu'un employeur est conduit à modifier les conditions du contrat de travail et à proposer à un salarié une fonction entraînant un déclassement ou une réduction de la rémunération afférente à l'emploi, il doit notifier par écrit, à l'intéressé, les causes réelles et sérieuses qui le conduisent à demander cette modification.

Dans le cas où le déclassement est consécutif à une suppression ou à une modification d'emploi, l'employeur doit auparavant explorer toutes possibilités d'affectation, au moment du déclassement, à un poste de niveau équivalent, y compris les possibilités de formation préalable.

Simultanément à la notification précitée, l'employeur, sauf avis contraire de l'intéressé, indique par écrit aux délégués du personnel concernés les propositions de déclassement.

L'intéressé dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. En cas de modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques entraînant un déclassement, l'employeur doit informer chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse, dans le délai de 1 mois, 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, 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

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 de 1 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 des conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

Le changement de résidence, sauf accord entre les parties, ne peut être imposé avant un délai de 1 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 2 fois la période 10 heures à 17 heures, du lundi au vendredi.

Après acceptation de la mutation, un autre congé réservant sur place 2 fois la période 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 5 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 3 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 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 de 1 mois pour faire connaître 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 catégorie 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 de 1 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 françaises.

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 6 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 du préavis sont fixées dans les conventions annexes par catégorie.

Article 18 – Licenciements collectifs

Avenant de révision du 27 mars 2012

En cas de licenciement collectif résultant soit d'une réorganisation intérieure, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, soit d'une transformation d'exploitation, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, à qualification professionnelle égale, de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et des charges de famille, cette ancienneté étant majorée d'une année par enfant et autre personne fiscalement à charge au moment de la notification du licenciement. L'ancienneté des cadres prise en compte pour établir l'ordre des licenciements est majorée de 2 ans pour les cadres âgés de 50 à 55 ans, de 4 ans au-dessus de 55 ans, sous réserve qu'ils aient effectivement 10 ans d'ancienneté.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes 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 lieu géographique. A cet effet, chaque 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 en donne information officielle au comité d'entreprise (ou d'établissement). Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'inspection du travail et de la CPNE.

Les salariés licenciés pour motif économique *ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins de 1 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 au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement.

Article 19 - Conseil de discipline

A 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 accusé 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 délégués du personnel au lieu où siège le conseil.

Au cas où des représentants ne peuvent être désignés par le moyen de cette procédure, les délégués du personnel 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.

A 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

Avenant de révision du 27 mars 2012

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 1 an 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 :

Par tranche d'ancienneté	Cadres	Agents d'encadrement, techniciens ouvriers et employés	
De 0 à 5 ans	1/5 de mois	1/5 de mois	Par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
De 5 à 10 ans	2/5 de mois	2/5 de mois	Par année de présence au-delà de 5 ans.
De 10 ans à 15 ans	4/5 de mois	3/5 de mois	Par année de présence au-delà de 10 ans.
De 15 ans à 20 ans	1 mois	4/5 de mois	Par année de présence au-delà de 15 ans
Au-delà de 20 ans	1 mois	1 mois	Par année de présence au-delà de 20 ans.

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

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.

Le montant de l'indemnité de licenciement, calculée comme il est indiqué ci-dessus, peut être réduit après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, de 25% 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 % de l'effectif de l'entreprise.

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 traitement.

Article 21 – Indemnité de départ à la retraite

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 ainsi que par 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 avant 65 ans, à l'initiative de l'employeur, sont définies par accord de branche.

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.

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 4 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 convenable.

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 voyage 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

Avenant de révision du 27 mars 2012

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°.

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° 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° 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° A 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 les 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 6 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 1 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 de 1 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 plein temps 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-restaurant, 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 5 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 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 h 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° *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 % fixé 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° 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 termes d'acquisition, les droits sont les mêmes pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps plein ; 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 de 1 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 calculée proportionnellement à la durée du travail du salarié à temps partiel.

Article 25 – Absences

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 3 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 catégorie 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 3 jours prévu 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 lettre recommandée 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 la base ci-après :

ANCIENNETÉ : 1 an à 5 ans

CADRE : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

AGENT d'encadrement et technicien : 2 mois et demi à plein traitement et 2 mois et demi à demi-traitement

OUVRIER et employé : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement

ANCIENNETÉ : 5 ans à 10 ans

CADRE : 4 mois à plein traitement et 4 mois à demi-traitement

AGENT d'encadrement et technicien : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

OUVRIER et employé : 2 mois et demi à plein traitement et 2 mois et demi à demi-traitement

ANCIENNETÉ : 10 ans à 15 ans

CADRE : 5 mois à plein traitement et 5 mois à demi-traitement

AGENT d'encadrement et technicien : 4 mois à plein traitement et 4 mois à demi-traitement

OUVRIER et employé : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

ANCIENNETÉ : Plus de 15 ans

CADRE : 6 mois à plein traitement et 6 mois à demi-traitement

AGENT d'encadrement et technicien : 5 mois à plein traitement et 5 mois à demi-traitement

OUVRIER et employé : 4 mois à plein traitement et 4 mois à demi-traitement

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 demi-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 3 premiers jours est la suivante :

Cadre	Agent d'encadrement et technicien	Ouvrier et employé	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

Avenant 72 du 13 avril 2005

Tout membre du personnel bénéficie de 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de présence dans l'entreprise, portés à 31 jours ouvrables par an après 5 ans d'ancienneté et à 32 jours ouvrables après 10 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 autorisées 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 peut 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 1er novembre au 30 avril :

- 1 jour ouvrable pour 3 à 5 jours de congé ;
- 2 jours ouvrables pour 6 à 11 jours de congé ;
- 3 jours ouvrables pour 12 jours de congé et plus.

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 3 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 12 jours ouvrables.

Article 28 – Parentalité

Avenant de révision du 27 mars 2012

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 4e 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. 1225-17 à L. 1225-26.

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 d'adoption

Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-44 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.

2° Congé parental d'éducation

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

3° 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.

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.

Article 29 – Jours de fêtes légales

Tout salarié bénéficie annuellement de 9 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 en 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

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

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 4 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 : 3 jours ;
- décès des grands-parents, beaux-parents, belle-fille, gendre : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

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 – Service militaire

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales. Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre II du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit en avertir son ancien employeur. La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Pendant la durée du service l'employeur garde la faculté de licencier des bénéficiaires des 2 alinéas ci-dessus en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi affectant la catégorie à laquelle appartiennent les intéressés. Il doit dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires prévues par la loi sur le recrutement et d'une durée au plus égale à 30 jours par an, non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par le salarié. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué au moment de son départ.

Un jour de congé rémunéré est accordé pour la participation à l'appel de préparation à la défense d'un salarié ou d'un apprenti âgé de 16 à 25 ans.

Article 32 - Hygiène, sécurité et conditions de travail, médecine du travail

Avenant de révision du 27 mars 2012

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. Les services médicaux du travail sont organisés conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 33 - Formation des représentants du personnel : dans les C.H.S.C.T des entreprises de moins de 300 salariés

Avenant de révision du 27 mars 2012

a) Bénéficiaires

Bénéficient des dispositions contenues dans le présent accord les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT dans un établissement occupant moins de 300 salariés, dans les conditions définies par le premier alinéa de l'article L. 4614-14 du Code du travail.

b) Nature de la formation

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de l'entreprise ou de l'établissement. Elle répond au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

c) Conditions d'exercice du stage de formation

1° Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables. 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 représentant au CHSCT 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 CHSCT est imputable aux jours de congé d'éducation concernant la formation économique, sociale et syndicale.

d) Organismes chargés d'assurer la formation

Les institutions habilitées à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT 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

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, une fois et demie le montant de l'aide financière accordé par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes (montant fixé par arrêté ministériel) ;
- 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 des fonctionnaires du groupe II (montant fixé par arrêté ministériel).

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 :

- 1 mois jusqu'à 1 an d'ancienneté ;
- 2 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté.

Article 35 – Ancienneté

Avenant 72 du 13 avril 2005

Avenant de révision du 27 mars 2012

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 en vigueur.

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 % 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 – Indemnité de servitude

Tout salarié qui, pour les besoins du service, est contraint de se déplacer en dehors des heures où il pourrait utiliser les transports en commun lorsqu'ils existent, est indemnisé des frais qu'il est ainsi amené à engager. Cette indemnisation intervient dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise entre l'employeur et les délégués syndicaux ou, à défaut, les délégués du personnel. En l'absence d'un tel accord, l'indemnisation se fait sur justifications.

En l'absence de desserte de l'aéroport par les transports en commun, tout salarié est indemnisé des frais liés à cette servitude particulière dans des conditions fixées au sein de chaque entreprise.

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 prévus, 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)

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 salariés 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 œuvre 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 connaissance 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 peuvent 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 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.

TEXTES ANNEXES

Annexe I « CADRES »

Convention du 26 juin 1962

Etendu par arrêté du 4 février 1964

Modifié par avenant n°62 du 10 janvier 2001, étendu par
arrêté du 29 avril 2002

ANNEXE I – « CADRES »

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 cadres occupés dans les entreprises visées par cette convention.

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 des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 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 – Classification - Coefficients hiérarchiques et rémunérations

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 3 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 2 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 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.

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

II.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'existence 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 72 du 13 avril 2005

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 de 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

La durée de période d'essai est de 3 mois pour les cadres des groupes I et II, de 6 mois pour les cadres du groupe III.

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.

Toutefois, après le 83e jour pour les cadres des groupes I et II, le délai de prévenance, sauf faute ou force majeure, est de 7 jours. En cas de renouvellement de la période d'essai et pendant la durée de cette nouvelle période, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

Pour les cadres du groupe III, après le 165e jour, le délai de prévenance est, sauf faute grave ou force majeure, de 15 jours. En cas de renouvellement et pendant la durée de cette nouvelle période, le délai de prévenance est porté à 30 jours.

Les préavis mentionnés aux deux alinéas précédents peuvent être signifiés jusqu'au dernier jour de la période d'essai en cours, qu'il s'agisse de la période initiale ou de la période renouvelée.

Le délai de prévenance peut être remplacé en tout ou partie par une compensation correspondante versée par l'employeur, notamment dans le cas où sa prise en compte conduirait à un dépassement des durées stipulées aux deux premiers alinéas du présent article.

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 lettre recommandée 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 en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie, pendant un délai de 1 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

a) Transport

Les déplacements en avion sont effectués en principe en classe "touriste" et en 1re classe dans la limite des places disponibles.

Les déplacements en chemin de fer sont effectués de jour en 1re 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 délégués du personnel.

Article 8 – Mutation en territoire métropolitain

Dans les conditions du 10e 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.

Article 9 – 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, lorsqu'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 10 – Préavis

Tout cadre qui désire quitter l'entreprise doit présenter sa démission par écrit.

Tout licenciement doit être notifié à l'intéressé et confirmé par écrit dans les formes légales.

Après la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure, de faute grave ou disposition particulière dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, est de 3 mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, et sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au traitement correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux reçus par l'intéressé durant les 3 derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat individuel de travail.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou de départ volontaire, le cadre est autorisé à s'absenter en une ou plusieurs fois en accord avec son employeur pour recherche d'emploi pendant 50 heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis a été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le cadre licencié peut, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Article 11 - Clause de non-concurrence

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 6 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 3 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 8 jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas de non-observation du préavis, dans les 8 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 % de l'effectif total de l'entreprise.

Article 12 - Départ en retraite

Accord du 13 avril 2005

L'âge normal de la cessation de service est fixé à 65 ans, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre 1er du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

Le cadre prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur à 65 ans 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 traitement.

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 60 et 65 ans, 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.

Article 13 – Conciliation

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 14 - Date d'application et d'actualisation

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.

Annexe II « AGENTS D’ENCADREMENT ET TECHNICIENS »

Convention du 26 février 1963

Etendu par arrêté du 4 février 1964

Modifié par avenant n°62 du 10 janvier 2001, étendu par
arrêté du 29 avril 2002

ANNEXE II – « AGENTS D'ENCADREMENT ET TECHNICIENS »

Article 1 – Objet

La présente convention annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de 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

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

b) 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

La durée de la période d'essai est de 1 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 prolongation, un préavis réciproque de 1 semaine est observé, sauf faute grave, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation.

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.

A 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 %.

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures sont majorées de 50 %.

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

Article 7 – Indemnité de panier

Les agents d'encadrement et techniciens effectuant au moins 4 heures de travail pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est fixé par voie d'avenant.

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 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 30 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 35 de la convention collective nationale. A 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 % des appointements minimaux correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise, l'application de cette règle étant limitée aux 15 premières années d'ancienneté.

Article 10 – Accident, maladie - Accident du travail, maladie professionnelle

a) Accident, maladie

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées par l'intéressé dans les 3 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 premiers 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 de 1 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 11 – Préavis

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

- 1 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ;
- 1 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 2 ans ;
- 2 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 2 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 50 heures, à raison de 2 heures par jour, pour rechercher un emploi. L'utilisation de ces 50 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. A défaut d'accord, chaque partie choisit, à tour de rôle, les jours et heures où l'absence a lieu. A 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

Accord du 13 avril 2005

L'âge normal de la cessation de service est fixé à 65 ans, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre 1er 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 à 65 ans 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 d'un 6^{ème} 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 pro rata temporis.

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

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 60 et 65 ans, il reçoit l'indemnité prévue ci-dessus.

Article 13 - Clause de non-concurrence

L'employeur a la faculté de prévoir qu'un agent d'encadrement ou 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 6 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 3 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 8 jours qui suivent la notification du préavis, ou en cas de non-observation du préavis, dans les 8 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 % de l'effectif total de l'entreprise.

Article 14 - Date d'application et d'actualisation

La présente convention annexe a pris effet le 1er 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 15 - Dépôt de la convention

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 « OUVRIERS ET EMPLOYÉS »

Avenant n°32 du 24 mars 1982

Etendu par arrêté du 22 novembre 1982

Modifié par avenant n°62 du 10 janvier 2001, étendu par
arrêté du 29 avril 2002

ANNEXE III – « OUVRIERS ET EMPLOYÉS »

Article 1 – Objet

La présente convention annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions 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 – Classification - Coefficients hiérarchiques et rémunérations

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

Article 3 - Rémunération des salariés de moins de 18 ans

Dans tous les cas où les jeunes ouvriers et employés de moins de 18 ans effectuent de façon courante et dans les 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 % de 16 à 17 ans ;
- 10 % de 17 à 18 ans.

Après 6 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 - Salaire minimum mensuel

Réservé par avenant n° 63 à la CCN TA PS du 12 juillet 2001 - étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Article 5 – Période d'essai

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 1 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 prolongation, un préavis réciproque de 1 semaine est observé, sauf faute grave et jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation.

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 6 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 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e

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 1 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 %.

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures sont majorées de 50 %.

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 35 de la convention collective nationale.

A 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 % des appointements minimaux correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise, l'application de cette règle étant limitée aux 15 premières années d'ancienneté.

Article 11 – Indemnité de panier

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

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 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 30 minutes, accordés pour la pause, sont décomptés comme temps de travail effectif.

Article 13 - Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres

A 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 du comité d'hygiène et de sécurité et des 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 délégués.

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 3 jours, sauf cas de force majeure, ne peuvent être, pendant une durée de 6 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 lettre recommandée 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 6 mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence à la réembauche. Toutefois, dans le cas d'une longue maladie reconnue par la sécurité sociale, ce délai de 6 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 :

- 1 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ;
- 1 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 2 ans ;
- 2 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 2 ans.

L'inobservation du préavis par l'employeur ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que l'ouvrier ou l'employé aurait reçu 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 50 heures, à raison de 2 heures par jour, pour rechercher un emploi. L'utilisation de ces 50 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. A défaut d'accord, chaque partie choisit, à tour de rôle, les jours et heures où l'absence a lieu. A 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

Accord du 13 avril 2005

L'âge normal de la cessation de service est fixé à 65 ans, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre Ier 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 à 65 ans 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.

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 60 et 65 ans, il recevrait l'indemnité prévue ci-dessus.

Article 17 – Habillement

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 du comité d'hygiène et de sécurité et des 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 1er 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 – CLASSIFICATIONS

**Avenant 91 révisant l'annexe IV relative aux
classifications professionnelles du 19 mai 2017**

**Etendu par arrêté du 29 janvier 2019 JORF 21
février 2019**

Convention Collective Nationale du Transport Aérien – Personnel au Sol (IDCC : 275)

Avenant 91 révisant l'annexe IV relative aux classifications professionnelles

PREAMBULE

Le secteur du transport aérien a connu des évolutions importantes depuis une quinzaine d'années. A ce titre, il convenait d'actualiser, comme le prévoit le code du travail, les classifications professionnelles résultant de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001. Ainsi, cette actualisation permet d'adapter la grille de classification aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur aérien et de prendre en compte leurs impacts sur les emplois et les compétences. Elle permet en outre de faciliter la construction de parcours professionnels à travers un socle de compétences et d'aptitudes commun à chacun des niveaux hiérarchiques.

De plus, dans le cadre de la mise en œuvre de cette grille de classification renouvelée, les partenaires sociaux réaffirment le nécessaire engagement des entreprises appliquant cette convention collective à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés. Elles ont en outre l'obligation de veiller à atteindre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, et de respecter le principe de non-discrimination.

La grille de classification professionnelle renouvelée est l'aboutissement d'une année de négociations encadrées par un accord de méthode signé le 12 avril 2016.

L'annexe IV à la Convention collective nationale du transport aérien personnel au sol relative aux classifications professionnelles se structure en quatre parties.

- Partie I : Présentation de la grille de classification professionnelle et mise en œuvre
- Partie II : Grille de classification professionnelle
- Partie III : Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
- Partie IV : Clauses générales

PARTIE I : PRESENTATION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET MISE EN ŒUVRE

PARTIE I.I. 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

La grille de classification résultant de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001 comportait six filières : Exploitation, Commerciale, Administrative, Maintenance, Informatique et télécommunications et Logistique et divers.

Les parties signataires, dans une logique de rénovation de ces filières, ont regroupé les activités autour de cinq domaines « cœur de métier ». Par conséquent, les emplois en relation avec le client, que l'on retrouvait essentiellement dans les filières Exploitation et Commerciale, ont été regroupés dans une même filière Relation clients, les emplois de la filière Informatique et télécommunications ont été intégrés à la filière Supports, et une filière Logistique, dédiée aux métiers de la gestion de flux, a été créée. La logistique est donc pleinement reconnue dans le secteur du transport aérien. Les emplois « divers » de l'ancienne filière « Logistique et divers » ont de ce fait été rattachés au domaine métier le plus proche.

Ainsi, 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 - Niveaux 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	Echelon
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 ou 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
		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 d'expérience professionnelle. A 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 18 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 cinquième 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 renouvelée 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 :

- de complexité et de technicité de l'activité mise en œuvre,
- d'autonomie et d'initiatives, comprises comme la latitude des actions du salarié dans l'organisation de son travail,
- et d'animation et de coordination des activités et/ou des collaborateurs.

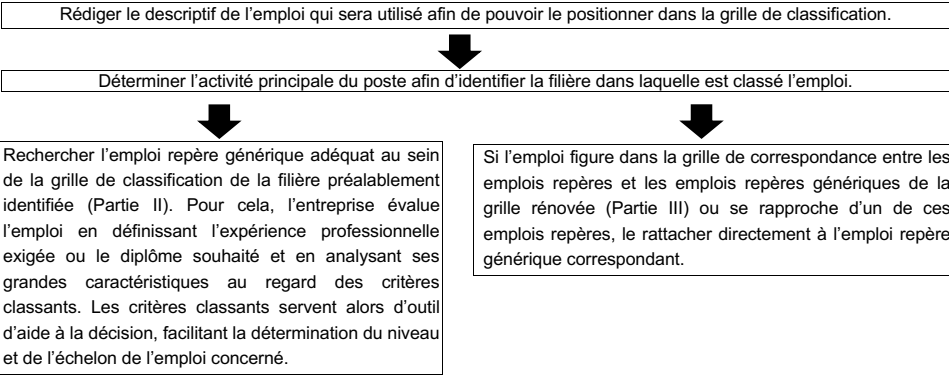
Les critères classants sont communs à toutes les filières et ne sont pas hiérarchisés les uns par rapport aux autres.

Niveau hiérarchique	Eche- lon	Critères classants		
		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.

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.
	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.	A 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 :



PARTIE 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 conventionnel 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 conventionnel, 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.

ARTICLE 2 - Evolution 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. A 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 professionnelle – Filière EXPLOITATION								
	Niveau hiérar-chique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordin
OUVRIER ET EMPLOYE	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.	
				170	Agent d'exploitation qualifié 1.2			
				175	Agent d'exploitation qualifié 1.3			
			2	180	Agent d'exploitation qualifié 2.1	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.	
				185	Agent d'exploitation qualifié 2.2			

Grille de classification professionnelle – Filière EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	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 2.1	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien d'exploitation 1.1	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 1.1			
			2	245	Technicien d'exploitation 2.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courantes. 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 2.1			

Grille de classification professionnelle – Filière EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou 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 d'exploitation 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 les techniciens qui lui sont rattachés.
					Agent d'encadrement d'exploitation 1.1			
			2	290	Technicien supérieur d'exploitation 2.1	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.	A 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.
					Agent d'encadrement d'exploitation 2.1			
CADRE	1 ^{er} niveau			300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

Grille de classification professionnelle – Filière LOGISTIQUE

	Niveau Hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	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.	
				170	Agent de logistique qualifié 1.2			
				175	Agent de logistique qualifié 1.3			
			2	185	Agent de logistique qualifié 2.1	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 et/ou expérience professionnelle.	1	195	Agent de logistique très qualifié 1.1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
			2	215	Agent de logistique très qualifié 2.1	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 professionnelle – Filière LOGISTIQUE								
	Niveau Hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coeffi- cient	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 1.1	Réalise des opérations techniques et 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 1.1			
			2	245	Technicien de logistique 2.1	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 2.1			
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5^{ème} niveau	BTS ou 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 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			

Grille de classification professionnelle – Filière LOGISTIQUE								
	Niveau Hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou 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.	2	295	Technicien supérieur de logistique 2.1	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 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.	A 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.
					Agent d'encadrement de logistique 2.1			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 professionnelle – Filière MAINTENANCE

	Niveau Hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	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.	
				170	Agent de maintenance qualifié 1.2			
			2	190	Agent de maintenance qualifié 2.1	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 niveau Bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	195	Agent de maintenance très qualifié 1.1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
			2	215	Agent de maintenance très qualifié 2.1	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 professionnelle – Filière MAINTENANCE

	Niveau Hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	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 maintenance 1.1	Réalise des opérations techniques et 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 1.1			
			2	245	Technicien de maintenance 2.1	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 2.1			
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5^{ème} niveau	BTS ou 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.	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	Le technicien supérieur possède une expertise dans le domaine considéré.		

Grille de classification professionnelle – Filière MAINTENANCE

	Niveau Hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou 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.	2	295	Technicien supérieur de maintenance 2.1	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 dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A 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.
					Agent d'encadrement de maintenance 2.1			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 professionnelle – Filière RELATION CLIENTS

	Niveau Hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	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 1.1	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	180	Agent de relation clients qualifié 2.1	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.	
				185	Agent de relation clients qualifié 2.2			
	3 ^{ème} niveau très qualifié	Formation 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 2.1	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 professionnelle – Filière RELATION CLIENTS

	Niveau Hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	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 1.1	Réalise des opérations techniques et 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 1.1			
			2	245	Technicien de relation clients 2.1	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 2.1			
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5^{ème} niveau	BTS ou 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 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 relation clients 1.1			

Grille de classification professionnelle – Filière RELATION CLIENTS								
	Niveau Hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou 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.	2	290	Technicien supérieur de relation clients 2.1	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.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A 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.
					Agent d'encadrement de relation clients 2.1	Le technicien supérieur possède une expertise dans le domaine considéré.		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 professionnelle – Filière SUPPORTS

	Niveau Hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	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	170	Agent de supports 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.	
			2	180	Agent de supports qualifié 2.1	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 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 supports très qualifié 1.2			
			2	215	Agent de supports très qualifié	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 professionnelle – Filière SUPPORTS

	Niveau Hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	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 1.1	Réalise des opérations techniques et 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 1.1			
			2	245	Technicien de supports 2.1	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 2.1			

Grille de classification professionnelle – Filière SUPPORTS

	Niveau Hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou 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 supports 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 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 supports 1.1			
				270	Technicien supérieur de supports 1.2			
			2		290	Technicien supérieur de supports 2.1	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 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.
Agent d'encadrement de supports 2.1								
CADRE	1 ^{er} niveau			300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

PARTIE III : GRILLE DE CORRESPONDANCE ENTRE EMPLOIS REPERES GENERIQUES ET EMPLOIS REPERES

La partie III permet de mettre en correspondance les coefficients et emploi repères avec les emplois repères « Parodi », auxquels sont associés 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 EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	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 qualifié 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.
			170	Agent d'exploitation qualifié 1.2	Assistant piste (1)	Effectue la mise en place du matériel de piste et/ou des opérations de vidange (toilette, 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.
			175	Agent d'exploitation qualifié 1.3	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 vidanges (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 EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	2 ^{ème} niveau qualifié	2	180	Agent d'exploitation qualifié 2.1	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	Etablit sous la responsabilité d'un agent de qualification supérieur les documents de trafic conformément à la réglementation.
			185	Agent d'exploitation qualifié 2.2	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.
						Etablit les rotations des équipages.
	3 ^{ème} niveau très qualifié	1	195	Agent d'exploitation très qualifié 1.1	Agent de planning et de programmation personnel navigant	
					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.
					Contrôleur sûreté terrain	Contrôle la mise en œuvre des mesures de sûreté définies en amont en conformité avec la réglementation, y compris pour les sous-traitants.
		2	220	Agent d'exploitation très qualifié 2.1	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 EXPLOITATION						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4^{ème} niveau	1	235	Technicien d'exploitation 1.1	Technicien de trafic	Outre les tâches dévolues à l'agent de trafic, organise et supervise au sol toute opérations d'assistance pré-vol et post-vol.
					Technicien d'opérations	Assure le traitement opérationnel des vols en liaison avec l'équipage.
					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 1.1	Agent de coordination d'exploitation	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante ou 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 2.1	Voir critères classants (Partie II)	
				Agent de coordination d'exploitation 2.1	Voir critères classants (Partie II)	

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière EXPLOITATION						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN SUPERIEUR 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.
		2	290	Technicien supérieur d'exploitation 2.1	Voir critères classants (Partie II)	
				Agent d'encadrement d'exploitation 2.1	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation	Voir critères classants (Partie II)
CADRE	1^{er} niveau		300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS		

(1) Les emplois repères ayant la mention (1) 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 de piste, dès lors qu'ils détiennent le certificat de qualification professionnelle (C.Q.P) assistant piste et mettent en œuvre les activités de l'emploi repère ;
- d'assistant avion, dès lors qu'ils détiennent le C.Q.P assistant avion et mettent en œuvre les activités de l'emploi repère.

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière LOGISTIQUE

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	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.
			170	Agent de logistique qualifié 1.2	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 2.1	Agent de commissariat 2	Gère les stocks et contrôle l'armement.
					Ouvrier professionnel 2 ou agent 2	Capable de mener à bien des tâches plus complexes avec une autonomie reconnue.
	3 ^{ème} niveau très qualifié	1	195	Agent de logistique très qualifié 1.1	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.
					Ouvrier professionnel 3 ou agent très qualifié	

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière LOGISTIQUE						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4^{ème} niveau	1	235	Technicien de logistique 1.1	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 hôtelières et/ou est responsable de l'armement sécurité.
				Agent de coordination de logistique 1.1	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.
		2	245	Technicien de logistique 2.1	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 2.1	Voir critères classants (Partie II)	
TECHNICIEN SUPERIEUR 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.
		2	295	Technicien supérieur de logistique 2.1	Technicien supérieur 2	Etudie, 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 2.1	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 LOGISTIQUE						
	Niveau hiérarchique	Echelon	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.
			170	Agent de maintenance qualifié 1.2	Ouvrier professionnel Agent de maintenance aéroports 1	Est chargé d'opérations exécutées sur les instructions et sous le contrôle d'un agent d'encadrement. Réalise sur instructions des opérations courantes de maintenance préventive et curative sur les équipements et bâtiments aéroportuaires.
		2	190	Agent de maintenance qualifié 2.1	Mécanicien 1	Exécute des travaux spécialisés concourant à la maintenance ne nécessitant pas d'initiatives importantes. Les fonctions ci-dessous 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 1.1	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	215	Agent de maintenance très qualifié 2.1	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	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4^{ème} niveau	1	235	Technicien de maintenance 1.1	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 1.1	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 2.1	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 des 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 2.1	Voir critères classants (Partie II)	

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière MAINTENANCE						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5^{ème} niveau	1	260	Technicien supérieur 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 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
		2	295	Technicien supérieur de maintenance 2.1	Technicien supérieur 2 Maintenance avionique mécanique	Etudie, 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	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	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 1.1	Agent de passage 1	Effectue les opérations d'enregistrement et d'accueil.
					Agent d'accueil et d'informations 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	180	Agent de relation client qualifié 2.1	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.
			185	Agent de relation clients qualifié 2.2	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'annonce micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé. Peut être amené à prendre des initiatives dans un cadre limité.
					Agent parcs et accès	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.

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière RELATION CLIENTS						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
	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.
		2	220	Agent de relation clients très qualifié 2.1	Agent de contrôle réservation	Gère la modulation de l'offre en réservation.
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	1	235	Technicien de relation clients 1.1	Technicien commercial	Personnel expérimenté dans les différentes fonctions (réservations, contrôle, vente) 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.
				Agent de coordination de relation clients 1.1	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.

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière RELATION CLIENTS						
	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	2	245	Technicien de relation clients 2.1	Voir critères classants (Partie II).	
				Agent de coordination de relation clients 2.1	Voir critères classants (Partie II).	
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	1	260	Technicien supérieur de relation clients 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.
		2	290	Technicien supérieur de relation clients 2.1	Voir critères classants (Partie II).	
				Agent d'encadrement de relations clients 2.1	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	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	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	170	Agent de supports qualifié 1.1	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 2.1	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.
		2	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 bref compte rendu.
			215	Agent de supports très qualifié 2.1	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	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	1	235	Technicien de supports 1.1	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 courant des initiatives dans le domaine des systèmes d'information et veille à la sécurité des réseaux informatiques.
				Agent de coordination de supports 1.1	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 2.1	Voir critères classants (Partie II).	
				Agent de coordination de supports 2.1	Voir critères classants (Partie II).	

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière SUPPORTS

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
TECHNICIEN SUPERIEUR 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.
			270	Technicien supérieur de supports 1.2	Technicien supérieur systèmes d'information	Voir critères classants (Partie II).
				2	290	Technicien supérieur de support 2.1
		Agent d'encadrement de supports 2.1	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		

PARTIE IV : CLAUSES GENERALES

ARTICLE 1 – Champ d'application, durée et objet du présent avenant

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).
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il a pour objet de réviser les dispositions de l'annexe IV de la présente Convention collective relative aux classifications professionnelles résultant de l'avenant n°62 du 10 janvier 2001 étendu par arrêté du 29 avril 2002. Le présent avenant annule et remplace en totalité les dispositions de l'annexe IV du 10 janvier 2001 précitée.

ARTICLE 2 – Clause de non dérogation

Conformément à la législation en vigueur, il appartient à la branche de définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés en matière de classifications. Par conséquent, 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 3 – Formalités de dépôt et d'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 et d'une demande d'extension.

ARTICLE 4 – Modalités d'application de l'avenant

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires au 1^{er} janvier 2018. Elles le seront aux entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires à compter de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, sans pouvoir être applicables avant la date du 1^{er} janvier 2018.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- CFDT
- CFE – CGC
- CFTC
- CGT
- FO

Annexe V – FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle

Etendu par arrêté du 20 décembre 2013

Modifié par avenant du 18 octobre 2013 étendu par
arrêté du 17 décembre 2014

ANNEXE V – FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle

Sommaire

Titre I/ Information et orientation des salariés

Article 1 – Entretien professionnel
Article 2 – Bilan de compétences
Article 3 – Passeport orientation formation
Article 4 – Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Titre II / Formation tout au long de la vie professionnelle

Article 5 – Plan de formation
Art 5.1 – Contenu du plan de formation
Art 5.2 – Consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation
Art 5.3 – Frais de formation et les frais annexes

Article 6 – Droit Individuel à la Formation (DIF)
Art 6.1 – Principe du DIF
Art 6.2 – Conditions de prise en charge par l'OPCA
Art 6.3 – Modalités de mise en œuvre
Art 6.4 – Information des salariés
Art 6.5 – Portabilité du DIF
Art 6.6 – Transférabilité du DIF

Article 7 – Professionnalisation
Art 7.1 – Contrat de professionnalisation
Art 7.1.1 – Bénéficiaires/publics prioritaires
Art 7.1.2 – Durée du contrat de professionnalisation
Art 7.1.3 – Rémunération du salarié
Art 7.1.4 – Actions prises en charge par l'OPCA
Art 7.1.5 – Modalités de prise en charge
Art 7.2 – Période de professionnalisation
Art 7.2.1 – Bénéficiaires/ publics prioritaires
Art 7.2.2 – Actions prioritaires
Art 7.2.3 – Durée de la période de professionnalisation
Art 7.2.4 – Financement de la période de professionnalisation

Article 8 – Accompagnement tutoral de la professionnalisation
Article 9 – Développement de l'apprentissage
Article 10 – Utilisation du Compte Epargne – Temps (CET) à la Formation

Titre III/ Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

Article 11 – Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle
Article 12 – Dispositions concernant les salariés dans leur seconde partie de parcours professionnel

Article 13 – Insertion et formation professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés
Article 14 – Accès à la formation des salariés ne possédant ni diplôme, ni qualification professionnelle reconnue
Article 15 – Accès à la formation des salariés des PME

Titre IV/ Rôle et mission des instances paritaires

Article 16 – Observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien
Art 16.1 – Objectifs de l'observatoire
Art 16.2 – Comité de pilotage
Article 17 – Rôle des Commissions Paritaires Nationales de l'emploi en matière de formation
Article 18 – Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle
Article 19 – Partenariats au niveau territorial et national

Titre V/ Dispositions financières

Article 20 – Adhésion à l'OPCA
Article 21 – Versement des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle au sein de l'OPCA
Article 22 – Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA
Article 23 – Création de la Section Paritaire Professionnelle du transport et travail aérien (SPP)
Article 24 – Modalités de financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
Art 24.1 – Entreprises de moins de 10 salariés
Art 24.2 – Entreprises de plus de 10 salariés

Titre VI – Dispositions diverses

Article 25 – Champ d'application
Article 26 – Date d'effet de l'accord
Article 27 – Durée de l'accord
Article 28 – Dénonciation et révision
Article 29 – Clause de non dérogation
Article 30 – Dépôt, publicité et extension

Préambule

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 1er 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 ;
- Favoriser le retour à l'emploi des salariés 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 ;
- 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 national qu'au niveau des entreprises.

Elles affirment leur volonté de construire et mettre en œuvre un dispositif de formation 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 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

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.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs seront définies par la CPNE compétente.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, les entreprises veilleront à informer les salariés des possibilités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation ainsi que de l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Article 1 - Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie au minimum tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation, de recueillir les souhaits de formation du salarié, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

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 45ème 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.

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...).

Chaque entreprise veillera à mettre en place les dispositifs d'accompagnement permettant le bon déroulement et le suivi de ces entretiens professionnels.

Article 2 - Bilan de compétences

Le bilan de compétences 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 compétences, 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 bilan de compétences ou du droit individuel à la formation.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 40ème 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.

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.

Dans ce cadre, sous réserve des décisions de gestion de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (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

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 L6315-2 du Code du travail.

A 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 - Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

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.

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° 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 ou à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Titre II / Formation tout au long de la vie professionnelle

Article 5 – Plan de formation

Article 5.1 – 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.

5.3 – 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 (DIF)

Art 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.

Art 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'invalidité 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 16 euros HT par heure de formation pour les autres formations prioritaires.

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.

Art 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.

A cette fin, les priorités retenues par l'accord sont publiées sur le site internet de l'OPCA et communiquées par l'OPCA au FONGECIF.

Art. 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.

Art. 6.5 – Portabilité du DIF

1 – 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.

Art. 6.6 – Transférabilité du DIF

Les signataires 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 Convention Collective nationale Transport Aérien- Personnel Sol (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 – Professionnalisation

Article 7.1 – 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 :

Art. 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 ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, 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.

Art. 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.

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 (priorité 1 et 2 définies à l'article 7-1-4).

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 du transport et travail aérien (SPP) 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 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 à 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 par l'application de ces mêmes pourcentages du 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 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.

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 est majoré de 15 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée déterminée et de 20% lorsque le contrat est conclu 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 – 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.

7-2.1 – 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 contrat à durée indéterminée 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 ou 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.

Art 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.

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 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 formations 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 section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, le forfait horaire est fixé à 30 euros HT.

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 section paritaire professionnelle du transport et travail aérien, le forfait horaire 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 par heure de formation lorsque l'action de formation est destinée aux salariés de 45 ans et plus.

Cette majoration est également applicable aux salariés travaillant en province ou dans les DOM lorsque l'action de formation a lieu en dehors de la 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 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 8 – Accompagnement tutoral de la professionnalisation

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 elles 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

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, dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A 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 Epargne Temps (CET) pour des actions de formation

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositions de l'article 2-8 de l'accord national 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 seront sollicités pour alimenter les réflexions et les travaux devant être menés dans ce domaine.

Article 11 – Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 partiel, type d'emplois majoritairement occupés par les personnels féminins.

Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiel 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

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 45ème 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 ont ainsi prévu parmi les priorités au titre de l'article 6 et de l'article 7-2 du présent accord le cas des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou pour les salariés en situation d'incapacité 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 40ème 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

Les parties signataires conscientes que le niveau de formation des salariés reconnus travailleurs handicapés 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

Les parties signataires du présent accord entendent s'inscrire dans les orientations définies par la loi visant à réduire les inégalités d'accès à la formation notamment pour les salariés ne possédant ni diplôme ni qualification professionnelle reconnue.

A 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

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 termes 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

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 :

- 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 ;
- améliorer la connaissance des emplois, des qualifications et des compétences dans les métiers de l'aérien et de faciliter une gestion prévisionnelle ;
- apporter un soutien pédagogique aux organismes de formation en mettant à leur disposition des méthodes et outils ;
- apporter sa contribution à l'élaboration du rapport annuel de branche ;
- participer à toute action de communication.

L'observatoire doit en particulier développer au service des entreprises et des salariés du transport et 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'Education Nationale et de 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 :
 - o soit, ayant signé la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol
 - o 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.

A défaut de dispositions particulières relatives 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 – Rôle des Commissions Paritaires Nationales de l'emploi en matière de formation

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 formation suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation ;
- définir les qualifications professionnelles pouvant être développées dans le cadre des périodes 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 – Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

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.

A 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 couvertes par le présent accord.

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 pluriannuelle.

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

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 à promouvoir auprès des conseils régionaux.

Titre V/ Dispositions financières

Les dispositions financières applicables se fondent sur les dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Article 20 – Adhésion à l'OPCA

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

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.

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

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 tutoral ;

- 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 du transport et travail aérien 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)

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 – Modalités de financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP)

Article 24-1 – Entreprises de moins de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSP 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 – 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

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

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

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 et révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires un avec 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

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la mise en œuvre 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

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 et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L.2261-24 et suivants dudit code.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- CFTC
- CFDT
- CFE-CGC
- FO

Avenant n° 63 du 12 juillet 2001

Salaires et formation professionnelle

(Mise œuvre des CQP assistant piste et assistant avion)

I – Revalorisation des minima conventionnels

Réservé

II – Formation professionnelle aux métiers de piste et reconnaissance des qualifications

Dans le cadre de l'extension du champ de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol, aux employeurs et salariés des entreprises et établissements des services aéroportuaires d'assistance en escale, les partenaires sociaux ont pour objectif d'accroître la professionnalisation des personnels de la filière exploitation contribuant notamment au maintien d'un niveau de sécurité adéquat et d'inscrire la reconnaissance des qualifications des activités du traitement des bagages et de l'assistance à l'avion dans la négociation de branche.

Les dispositions qui suivent s'appuient sur les travaux engagés sous la conduite de l'Observatoire européen des métiers de l'aérien, à la suite de la transposition de la directive 96/67 CE relative à l'ouverture du marché de l'assistance en escale par décret n° 98-7 du 5 janvier 1998, au vu notamment de l'article R. 216-14, alinéas c, d, e, f et g. Ces travaux ont abouti à la rédaction d'une recommandation sur les bonnes pratiques de formation. Le CPNE a adopté une résolution visant à faire référence à cette recommandation tout particulièrement lors de la délivrance et du renouvellement des agréments de prestation de services d'assistance en escale. Ces dispositions concrétisent également l'engagement des employeurs de faire évoluer la recommandation sur les bonnes pratiques de formation en norme commune.

Article 5

Considérant la recommandation portant sur les bonnes pratiques de formation aux activités de traitement de bagages et d'assistance à l'avion, la résolution de la CPNE en date du 15 décembre 1999, les travaux réalisés sur mandat de la commission nationale mixte paritaire, il est convenu de mettre en place 2 certificats de qualification professionnelle (CQP) validant les qualifications détenues par les salariés exerçant respectivement les emplois d'assistant de piste et d'assistant avion.

Pour les salariés occupant l'emploi d'agent de chargement, une formation dite « formation de base piste » sera désormais requise.

Cette formation validée sera prise en compte pour la délivrance, le cas échéant, du certificat de qualification professionnelle « Assistant de piste ». Le certificat de qualification professionnelle « Assistant de piste » sera pris en compte pour la délivrance, le cas échéant, du certificat de qualification professionnelle « Assistant avion ».

La commission paritaire nationale de l'emploi est chargée, à partir des travaux déjà réalisés et ci-dessus mentionnés, de formaliser et d'adopter le cahier des charges pédagogiques (référentiels d'activités et compétences associées, référentiels de formation, modalités de validation de la formation, incluant la validation des acquis) et les modalités de certification.

Article 6

Au vu des travaux réalisés sur mandat de la commission nationale mixte, notamment l'analyse des métiers et activités de piste, il est convenu de procéder à l'actualisation des dispositions relatives à trois emplois repères : l'agent de chargement, l'assistant de piste, l'assistant avion.

La reconnaissance des qualifications professionnelles pour les trois emplois repères concernés se traduit par l'évolution des coefficients hiérarchiques correspondant à ces emplois.

En conséquence, la grille des classifications des emplois de la filière d'exploitation est modifiée conformément au tableau ci-après : voir *avenant 91 révisant l'annexe IV relative aux classifications professionnelles du 19 mai 2017*

Article 7

La mise en œuvre des nouvelles classifications définies à l'article 6 s'effectue dans les conditions suivantes :

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 de piste, dès qu'ils détiennent le CQP « Assistant de 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.

Dans l'attente de la mise en œuvre du processus de certification, les mesures transitoires concernant les personnels en poste s'appliquent aux nouveaux entrants.

Personnels en poste :

Les agents de chargement qui mettent en œuvre les activités de l'emploi repère bénéficient du passage du coefficient 160 à 165, au premier jour du mois suivant la date de signature de l'accord.

La validation de la formation de base piste s'effectuera après validation des acquis et délivrance, le cas échéant, des compléments de formation nécessaires.

Les assistants de piste bénéficient de l'attribution du coefficient 170, au premier jour du mois suivant la date de signature de l'accord.

Le coefficient 175 sera attribué lorsque ces personnels auront obtenu le CQP « Assistant de piste », et lorsqu'ils mettront en œuvre les activités correspondant à la définition de l'emploi repère.

Les assistants avion bénéficient de l'attribution du coefficient 180, au premier jour du mois suivant la date de signature de l'accord.

Le coefficient 185 sera attribué lorsque ces personnels auront obtenu le CQP « Assistant avion », et lorsqu'ils mettront en œuvre les activités correspondant à la définition de l'emploi repère.

Article 8

Les partenaires sociaux signataires demandent à la CPNE d'achever les travaux nécessaires à la conclusion du processus de certification dans un délai maximal de 6 mois à compter de la signature du présent accord.

La mise en œuvre des formations et de la validation des acquis devra être réalisée par les entreprises dans un délai maximal de 18 mois après la concrétisation du processus de certification.

A la lumière de ces travaux, la CPNE identifiera, notamment sur les aspects de sécurité et de sûreté, la formation nécessaire pour l'exercice des emplois du 1er niveau hiérarchique de la filière exploitation, à savoir : ouvrier de manutention et de nettoyage et chauffeur.

Article 9

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 à l'article L. 133-8 dudit code.

Les signataires de l'avenant :

- FNAM
- CFTC
- CFE-CGC
- FO

**Avenant n°1 du 18 octobre 2013 portant
révision de l'accord du 27 mars 2012 relatif
à la formation professionnelle**

Avenant n°1 portant révision de l'accord du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle

Signé le 18 octobre 2013

Préambule

Le développement de la formation des jeunes par l'alternance est une priorité des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Dans les entreprises du transport aérien, l'alternance a surtout été développée par la voie de l'apprentissage dans les fonctions techniques et par la voie du contrat de professionnalisation principalement pour les métiers de l'exploitation. Sur les 3 dernières années, 1 500 contrats en alternance ont ainsi été conclus en moyenne, apportant ainsi une première expérience professionnelle à des jeunes ou permettant à des demandeurs d'emploi de revenir vers l'emploi.

Les entreprises souhaitent proposer à davantage de jeunes et demandeurs d'emploi de compléter leur formation théorique, et en particulier universitaire, par une formation en entreprise qui leur apporte une expérience professionnelle valorisante sur le marché du travail. Ainsi, les contrats de professionnalisation, au-delà des métiers de la piste et du passage, sont proposés plus fréquemment aujourd'hui à des personnes préparant des formations conduisant aux filières transverses.

Dans cette perspective, les signataires ont convenu de compléter l'accord du 27 mars 2012 afin d'accompagner les entreprises à embaucher plus de personnes préparant des formations transverses reconnues par des diplômes inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles ou reconnus prioritaires par les instances paritaires.

Article 1 – Révision de l'article 7-1-2 de l'accord du 27 mars 2012

Le quatrième alinéa de l'article 7-1-2 de l'accord du 27 mars 2012 est modifié de la façon suivante : « 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. »

Article 2 – Développer l'accompagnement des jeunes à la fin de leur contrat d'alternance

Les signataires insistent sur l'importance d'accompagner les alternants au terme de leur contrat pour les orienter vers les entreprises qui recrutent. Les instances paritaires du transport aérien et le réseau OPCALIA pourront ainsi mobiliser leurs ressources pour organiser forums, rencontres entre les jeunes et les entreprises du secteur aéronautique, aérien et aéroportuaire ou des territoires proches des aéroports.

Article 3 – Dépôt, extension et communication

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.

Le présent avenant sera communiqué au département dédié d'OPCALIA pour mise en application et pour diffusion au réseau OPCALIA.

Article 4 – Durée et champ d'application du présent avenant de révision

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant a le même champ d'application que l'accord du 27 mars 2012.

Les signataires :

- FNAM
- SCARA
- CFDT
- CFE-CGC
- CFTC
- CGT

Annexe VI – TRANSFERT DE PERSONNEL ENTRE ENTREPRISES D'ASSISTANCE EN ESCALE

Accord du 5 juillet 2013

Etendu par arrêté du 9 octobre 2014

Annexe VI – TRANSFERT DE PERSONNEL ENTRE ENTREPRISES D'ASSISTANCE EN ESCALE

Accord du 5 juillet 2013

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 des 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.

A 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 7ème 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. A 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.

A 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.

A 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. A 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 quelconque 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.

A 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.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- FO
- CFE-CGC

Adhérent à l'accord : CFTC

Avenant n°94 du 3 mai 2019 relatif aux salaires 2019

Etendu par arrêté du 16 janvier 2020

Convention Collective Nationale du Transport Aérien – Personnel au Sol
IDCC : 275
Avenant 94 relatif aux salaires 2019

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. 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 27 mars 2018 et le 17 avril 2018 afin de négocier sur les salaires.

Article 1 – Salaires minima conventionnels au 1^{er} juin 2019

Les salaires minima 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 2018	
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
290	2226
295	2263
300	2373
360	2749
420	3197

510	3870
600	4543
750	5666

Article 2 – Prime de panier

Les parties signataires conviennent de porter la prime de panier de 6,30€ à 6,50€.

Article 3 – Egalité 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.

A 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.

A 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

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent avenant constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L.2253-1 du Code du travail.

A 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.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- CFDT
- CFE – CGC
- CGT
- UNSA

Accord national sur le travail de nuit dans le transport aérien du 14 janvier 2003

Etendu par arrêté du 17 novembre 2003

Accord national sur le travail de nuit dans le transport aérien

Signé le 14 janvier 2003

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 1er 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 pourrait 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 1er 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.

Les signataires de l'accord :

- F NAM
- SCARA
- FO

**Accord relatif au départ et à la mise à la
retraite pour le personnel au sol des
entreprises du transport aérien du 13 avril
2005**

Etendu par arrêté du 16 janvier 2006

Accord relatif au départ et à la mise à la retraite pour le personnel au sol des entreprises du transport aérien
Signé le 13 avril 2005

Article 1 – Modification de l'article 21 de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol

L'article 21 de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol, intitulé " Indemnité de départ à la retraite " est remplacé par un nouvel article intitulé " Départ ou mise à la retraite du salarié " rédigé comme suit :

« 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 ainsi que par 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 avant 65 ans, à l'initiative de l'employeur, sont définies par accord de branche. ».

Article 2 – Modification des articles 12 des annexes I et II et 16 de l'annexe III de la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol

Article 2.1

Dans ces articles, le terme " indemnité " est systématiquement substitué au terme " allocation "

Article 2.2

Il est inséré un alinéa 3 nouveau à la suite de l'alinéa 2 existant à l'article 12 de l'annexe II rédigé comme suit :

« Le montant de cette indemnité est calculé sur la base d'un 6^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté ».

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 1^{er} 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 souhaitent 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 1er 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 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 souhaitent 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 3 contreparties emploi suivantes :

- Conclusion d'un contrat à durée indéterminé 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 10 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 ;

- Evitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail pour une 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 maxima précisés dans les articles 12 des annexes I et II, et 16 de l'annexe III sont majorés de 1 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 – 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

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, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 9 – Clause de non-dérogação

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 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 15 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.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- CFDT
- CFTC
- FO
- CFE-CGC

**Accord relatif à l'égalité
professionnelle entre les femmes et les
hommes dans la branche du transport
aérien du 18 mars 2008**

Etendu par arrêté du 4 novembre 2009

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien

Signé le 18 mars 2008

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
- A l'orientation sexuelle,
- Aux mœurs,
- A l'âge,
- A la situation de famille ou à la grossesse,
- Aux origines,
- A 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,
- A 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 représentants 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 1er 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 : Etat 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.

A 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 entretiens 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 (Equipements 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.

Article 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.

Article 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.

A 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

Article 9.1 : Dans les entreprises

Par cet accord il est rappelé que, conformément aux articles 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 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 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.

A 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 :

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 l'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 d'eux 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.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- FO
- CFTC
- CFDT
- CFE CGC
- CGT

**Avenant n°79 relatif à une étude sur la
mise en place d'un accord de branche
sur la prévoyance et au nettoyage des
uniformes du 16 septembre 2008**

Etendu par arrêté du 24 février 2009

**Avenant n° 79 relatif à une étude sur la mise en place d'un accord de branche sur la
prévoyance et au nettoyage des uniformes**
Signé le 16 septembre 2008

Préambule

Suite à la signature de l'avenant 77 relatif aux salaires 2008, il est convenu ce qui suit :

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 le 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.

Les signataires de l'avenant :

- F NAM
- FO
- CFTC
- CFE CGC

**Accord relatif au régime de prévoyance du
personnel non cadre au sein de la branche du
transport aérien du 14 décembre 2017**

Etendu par arrêté le 07/11/2018

Commenté [JM1]: Remplacer par l'accord du 12 juillet 2019 – en attente de l'extension demandée le xxxxxxxx

Accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien

Signé le 14 décembre 2017

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.

Afin de maintenir un tel régime de prévoyance, les parties signataires, par le présent accord conviennent 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 ;
- 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 7 de la Convention Collective Nationale de retraite et prévoyance des cadres du 14 mars 1947, 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 prévoyances 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

A 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 lors de l'adhésion.

Il est définitif et s'impose au salarié.

▪ Option 1 :

- En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 130% du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35% minimum sera également versé en cas d'enfant à charge (dans la limite de 3 enfants).
- Le capital décès sera doublé si le salarié a au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès.

- En cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100% du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié.
- En cas de décès consécutif à un accident, un capital supplémentaire de 100% du capital décès sera versé.
- Après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail.
- Option 2 :
 - En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 160% du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35% minimum sera également versé en cas d'enfant à charge (dans la limite de 3 enfants).
 - Le capital sera doublé si le salarié a au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès.
 - En cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100% du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié.
 - Après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail.

Article 3.2 – Salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations, est égal à la rémunération brute définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, versée au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'interruption de travail, en excluant les sommes issues du dispositif de participation et d'intéressement, d'une part, et les éléments exceptionnels non prévus par le contrat de travail ou un accord collectif, d'autre part.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de référence est reconstitué partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux.

En cas de réalisation d'un risque couvert par cet accord, faisant suite à une période d'arrêt de travail, le salaire à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail initial.

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 – Paiement des prestations

La responsabilité du paiement des prestations incombe aux organismes assureurs.

Article 4 – Financement du régime de prévoyance

Article 4.1 – 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 paie.

Article 4.2 – 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 5 – Obligations incombant aux entreprises

A 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.

A cet effet, les entreprises devront s'assurer que :

- Les garanties souscrites soient au moins équivalentes à celle 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 6 – 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 7 – Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Bien que le présent accord ait pour objectif de renforcer la protection sociale des salariés et notamment ceux des TPE/PME qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, il n'ait pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

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, quel que soit leur taille.

Article 8 – Pilotage et suivi du régime de prévoyance décès

Le régime de prévoyance ainsi que le fonds social sont pilotés et suivis par la Commission Paritaire Permanente de Négociation de d'Interprétation (CPPNI), en tant que « commission paritaire prévoyance ».

Article 9 – 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 de deux 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 10 – Date d'effet

Le présent accord entre en application le 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il s'applique 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 31 décembre 2019 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 11 – Révision et dénonciation

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est susceptible d'être révisé ou dénoncé.

Article 12 – 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 prénoms des négociateurs et des signataires ;

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- FO
- UNSA

**Avenant du 15 février 2018 portant
révision de l'accord relatif au régime de
prévoyance du personnel non cadre au
sein de la branche du transport aérien du
14 décembre 2017**

Demande d'extension faite le 19/03/2018

Commenté [JM2]: A retirer dès que la MàJ avec l'accord du 12 juillet est faite

Avenant portant révision de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017

Signé le 15 février 2018

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu un accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien le 14 décembre 2017.

Afin de faciliter la compréhension du texte, les partenaires sociaux de la branche du transport aérien conviennent de procéder à la révision de l'article 3.1 « Garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie » de cet accord.

Les partenaires sociaux conviennent expressément que les dispositions des autres articles de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017 demeurent inchangées.

ARTICLE 1 – Objet de l'avenant de révision

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 3.1 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017.

Les dispositions de l'article 3.1 sont modifiées comme suit :

« Deux options sont proposées. Le choix de l'option retenue est fait par l'entreprise lors de l'adhésion.

Il est définitif et s'impose au salarié.

☐ Option 1 :

- En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 130% du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35% minimum sera également versé par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants).

- Double effet : Versement de 100% du capital décès s'il reste au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès.

- En cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100% du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié.

- En cas de décès consécutif à un accident, un capital supplémentaire de 100% du capital décès sera versé.

- Après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail.

☐ Option 2 :

- En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 160% du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35% minimum sera également versé par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants).

- Double effet : Versement de 100% du capital décès s'il reste au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès.

- En cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100% du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié.

- Après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail. »

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 31 décembre 2019 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date, conformément à l'article 10 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017.

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 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.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- FO
- UNSA

**Règlement du fonds d'action sociale du
contrat de prévoyance
« décès/incapacité » du personnel non
cadre du 14 décembre 2017**

En attente d'extension demandée le 15/01/2018

Commenté [JM3]: A remplacer par l'accord sur le règlement du fonds du 12 juillet 2019 – en attente d'extension

Convention Collective Nationale du Transport Aérien – Personnel au Sol (IDCC : 275)
Règlement du fonds d'action sociale du contrat de prévoyance « décès/incapacité » du personnel non cadre
Signé le 14 décembre 2017

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont convenu d'instituer un fonds d'action sociale constitué en lien avec le contrat de prévoyance « décès/incapacité » du personnel non cadre.

ARTICLE 1 – Objet du règlement

Le présent règlement 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.

Le présent règlement a pour objet de définir les conditions dans lesquels les assurés, garanties au titre du contrat de prévoyance conventionnelle, peuvent bénéficier des actions du fonds d'action sociale.

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 assurés et de leurs ayants droits.

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 conventionnelle à la date de la demande d'aide, ainsi qu'à leurs ayants droits.

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 conventionnelle 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 14 décembre 2017.

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 ;
- 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 en tant que gestionnaire pour la constitution des dossiers, qui seront examinés en commission.

ARTICLE 7 – Nature des prestations prises en charge

Les parties signataires du présent accord définissent, ci-dessous, les prestations prises en charge au titre de l'action sociale de la branche.

Nature des prestations	Montant des aides
Allocation obsèques complémentaire	Dans la limite de 2000 € (1)
Aide financière à destination des enfants de l'assuré	• Enfants en bas âge non scolarisés : 300 € • Maternelles, primaires et collégiens : 400 € • Lycéens : 700 € • Etudiants jusqu'à 25 ans : 900 € • Aide supplémentaire si enfant en situation de handicap : 900 €
Aménagement du domicile en cas de perte totale et irréversible d'autonomie	Dans la limite de 2000 € (1)

(1) A 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

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
28, rue de Châteaudun
75009 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 de demande d'aide seront traités à la CPPNI mensuelle suivant leur réception.

ARTICLE 9 – Examen des demandes d'aides

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.

ARTICLE 10 – Versement de l'aide

La gestion financière du fonds d'action sociale sera effectuée par l'organisme agréé sur la base de critères pertinents par les partenaires sociaux de la branche.

ARTICLE 11 – Révision – Dénonciation

Conformément à la législation en vigueur, le présent règlement est susceptible d'être révisé ou dénoncé.

ARTICLE 12 – 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.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- FO
- UNSA

Accord sur le dialogue social et la négociation au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017

Demande d'extension faite le 25/01/2018

Convention Collective Nationale du Transport Aérien – Personnel au Sol (IDCC : 275)
Accord sur le dialogue social et la négociation au sein de la branche du transport aérien
Signé le 14 décembre 2017

PREAMBULE

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 couverts 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 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.
- 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 4h 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 suivent 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 fixées, 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 TA-PS dont l'employeur ne prévoit pas de mise à disposition de permanents auprès des fédérations syndicales.

A 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'assistances 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'ait 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.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- UNSA
- SOLIDAIRES

Ce fascicule, issu des données FNAM, LEGIFRANCE et de la version des Editions du Journal Officiel, est une consolidation des textes en vigueur rattachés à la CCN TA PS (IDCC : 275).

Les informations fournies dans ce fascicule sont à l'usage exclusif du destinataire et valides à la date de publication.

La FNAM ne pourra en aucun cas être tenu responsable d'une insuffisance, incomplétude, imprécision ou inadaptation des informations contenues dans ce fascicule ou fournies ultérieurement.

Toute décision prise par le destinataire en fonction des informations contenues dans ce document le sera sans engager la responsabilité de la FNAM.

© 2018 – F NAM



28, rue de Châteaudun 75009 Paris
Tél : 01 45 26 23 24
Mail : info@fnam.fr
www.fnam.fr