

# **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