

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
06 avril 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

Participants :

En distanciel

Hugo CHAUVEAU (EASYJET)
 Valérie BEAUGAD (SAMSIC)
 Fayçal SASSI (TRANSDEV)
 Juliette VACHON (GROUPE EUROPE HANDLING)
 Jimmy LEPANTE (CATHAY PACIFIC)
 Frederic ORDENER (AVIAPARTNER)
 Patricia FAVRET (ALYZIA)
 Emilie GUERIN (SERVAIR)
 Aurélie BELABBAS (CMA CGM)
 Valérie MOLENAT (AIR France)
 Christine GUYOT (AIR CANADA)
 Marie-Graziella GRONDIN (REUNION AIR ASSISTANCE)

En présentiel

Liette DA COSTA (FNAM)
 Sonia SELLOU (FNAM)
 Alexandra RIBEIRO (FNAM)

Rappel de l'ordre du jour :

1) Point 1 : Tour de table autour du climat social

- Climat social (notamment grèves suite aux derniers mouvements sociaux)
- Ouverture de négociation de branche sur l'égalité professionnelle : point avec les adhérents sur les accords voire les actions mises en place
- Questions d'interprétation transmises par un adhérent : les participants sont invités à se prononcer sur :
 - L'application de l'article 29 de la CCN TAPS sur les jours fériés ;
 - L'application de l'article 27 de la CCN TAPS concernant les congés de fractionnement.

2) Point 2 : Négociation de branche

- Signature majoritaire de l'avenant 98 relatif aux salaires minima hiérarchiques de branche : date d'application et effets
- Fusion de la CCN TAPS et CCR MNA : point sur les dernières négociations :
 - Avenant de révision de la CCN TAPS, dont l'annexe relative système de concordance des classifications ;
 - Accord relatif aux mesures d'accompagnement des salariés de la CCR MNA rattachés à la CCN TAPS.

3) Point 3 : Actualité emploi-formation

- Rapport de branche : bilan et perspectives

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
06 avril 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

4) Point 4 : Actualité juridique sociale

- Projections et études concernant la prochaine augmentation du Smic
- Réponse de la DGAC sur la proratisation de la PFA en cas d'activité partielle

Dossier	Décisions
Point 1 : Tour de table autour du climat social	ALYZIA Climat social : rien à signaler notamment sur les grèves liées à la réforme de la retraite, pas de déclaration ou de mouvements. Augmentations générales en 2023, travail sur les parcours professionnels. Accord sur l'égalité professionnelle : mixité, non-discrimination à l'embauche. Demande des OS quant au traitement des séniors et à ce stade, ce point est traité dans le cadre d'aménagement de fin carrière, utilisation du CET suite aux demandes des salariés. Sur l'application de l'article 29 de la CCN TAPS : pas de difficultés dans son application, 10 jours de fériés sont octroyés à l'année AVIAPARTNER Climat social : 1 ou 2 salariés avec des déclarations individuelles de grève. Egalité professionnelle femme/homme : des accords d'entreprise triennaux. Pas d'accord sur le handicap, ni sur les seniors, mais il y a une forte demande concernant la pénibilité et il serait intéressant que dans le cadre de la négociation de branche ce point soit traité. Quant à l'application des articles 27 et 29 de la CCN TAPS : pas de contentieux sur le sujet Pour l'article 29 : pas de difficultés dans son application, 10 jours de fériés sont octroyés à l'année Pour l'article 27 : point à creuser SAMSIC ASSISTANCE Climat social : plutôt serein même si élections professionnelles en cours. Egalité professionnelle : pas d'accord Intérêt pour la partie senior en raison de la population qui vieillit et de la pénibilité de certains métiers (bagagistes) Pour l'article 27 et le fractionnement : calcul prend en compte les 4 semaines + congés d'ancienneté Pour l'article 29 : pas de difficultés Air France Climat social : plutôt calme après les élections En pleine négociation sur l'accord PNC. Légères tensions

06 avril 2023

Compte rendu

-

CONFIDENTIEL

Préparation de l'été sur les recrutements avec des difficultés pour le métier mécanicien avion.

Egalité professionnelle : 6^{ème} accord triennal (fin en 2024)

Pas d'information à communiquer sur les congés ou jours fériés

CMA CGM

Climat social : pas d'impact par la grève en interne

Suite aux élections professionnelles, mise en place du CSE en cours

Présentation d'un agenda social assez dense pour 2023.

Egalité professionnelle : on envisage une négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle sur le deuxième semestre 2023.

Négociation à venir également sur l'épargne salariale

Interprétation de la convention collective :

Article 27 sur les jours de fractionnement : première année de mise en place.

Article 29 sur les jours fériés : interprétation basique, indemnisation des jours fériés travaillés.

EASYJET

Climat social : plutôt calme

Léger impact des grèves liées à la réforme des retraites Quelques mouvements identifiés de PNC (une 30aine).

Egalité professionnelle : Pas d'accord

Interprétation de la convention collective :

Article 27 sur les jours de fractionnement : calculés au regard de la totalité des jours de congés pris sur l'année.

Article 29 sur les jours fériés : pas de personnel au sol en horaires décalés

SERVAIR

Négociation sur les classifications en cours de finalisation.

NAO démarrent mi- avril pour Servair SA et au mois de mai pour les filiales.

Egalité professionnelle : toutes les filiales et Servair sont couverts par des accords triennaux renégociés régulièrement.

Intérêt pour les seniors car pas de mesures spécifiques sur le sujet alors même que la moyenne d'âge est élevée

AIR CANADA

Climat social : rien à signaler de particulier. Pas de grèves en interne.

Egalité professionnelle : pas d'accord et plus de section syndicale car en dessous de 50 salariés.

Interprétation de la convention collective :

Article 27 sur les jours de fractionnement : prise en compte de la totalité des congés et par ailleurs disposition plus favorable quant au nombre de jours de fractionnement (4)

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
06 avril 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	Article 29 sur les jours fériés : disposition plus favorable quant au nombre de jours fériés garantis (11) et possibilité de récupérer les jours fériés qui tomberaient les jours non travaillés
Point 2 : Négociation de branche	L'avenant 98 relatif aux salaires minima hiérarchiques de branche Il a été signé de façon majoritaire par les organisations syndicales. Les formalités de dépôt et de demandes d'extension ont été réalisées. La particularité de l'accord : effet rétroactif de l'application de la première grille de salaire minimal hiérarchique (cf. accord). On risque d'avoir une augmentation du SMIC qui arriverait, éventuellement, au 1^e mai ou au 1^e juin 2023. Il conviendra alors d'appliquer la seconde grille de salaires prévue dans l'avenant 98. Autre mesure prévue par l'avenant salarial : Augmentation de l'indemnité de panier à 7€ contre 6,70€ actuellement. La particularité de cette augmentation de l'indemnité de panier est qu'elle entrera en vigueur à la date d'application de l'avenant salarial, le lendemain de son dépôt auprès de la DGT et du conseil prud'hommes pour les entreprises adhérentes à la Fnam. Une information sera communiquée aux adhérents concernant la date d'application effective de l'avenant Fusion de la CCN TAPS et CCR MNA : point sur les dernières négociations : Avenant de révision de la CCN TAPS, dont l'annexe relative au système de concordance des classifications. - Sur l'annexe relative à la concordance des emplois, un consensus a été trouvé avec les organisations syndicales, notamment sur les chefs d'équipe. Accord relatif aux mesures d'accompagnement des salariés de la CCR MNA rattachés à la CCN TAPS. - Mise en place dans ce projet d'accord d'une indemnité compensatrice de rattachement. Ces deux accords seront présentés lors de la prochaine CPPNI du 18 avril et mise en signature par la suite. Ils seront envoyés aux membres de la commission sociale. Une négociation égalité professionnelle va être lancée prochainement, et sera annoncée lors de la CPPNI du 18 avril. Mise en place d'un groupe de travail employeurs : appel aux participants ! Prochains travaux : convention collective nationale de l'aérien (couvrant PS, PNC, PNT).

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
06 avril 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

Point 3 : Actualité Emploi/Formation	▪ Rapport de branche : bilan et perspectives Présentation des trois rapports de branche pour 2022 lors de la CPNE le 20 mars : • Rapport de branche ; • Rapport égalité ; • Rapport emploi. Un retour sur le questionnaire et les difficultés rencontrées est demandé afin de fluidifier la remontées des données et simplifier le process tout en assurant la qualité de ces dernières
Point 4 : Actualité juridique sociale	▪ Projections et études concernant la prochaine augmentation du Smic Rappel : première augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2023 à 1,81%, le portant à 1 709, 28 euros brut mensuel. Selon plusieurs études et projections, notamment celle de l'Insee du 16 mars 2023, la prochaine augmentation du Smic serait d'au moins 2%, applicable au plus tôt le 1^{er} mai, voire au 1^{er} juin 2023. Le Smic serait ainsi porté a minima à 1 743, 46 euros brut mensuel. ▪ Réponse de la DGAC sur la proratisation de la PFA en cas d'activité partielle (cf. présentation jointe).

Prochaine réunion : Jeudi 4 mai 2023 de **10h00 à 11h30**

Pièce jointe : Le support de présentation



Fédération
Nationale de l'Aviation
et de ses *Métiers*

Commission Sociale
Jeudi 6 avril 2023

Ordre du jour

1) Point 1 : Tour de table autour du climat social

- Climat social (notamment grèves suite aux derniers mouvements sociaux)
- Ouverture de négociation de branche sur l'égalité professionnelle : point avec les adhérents sur les accords voire les actions mises en place
- Questions d'interprétation transmises par un adhérent : les participants sont invités à se prononcer sur :
 - L'application de l'article 29 de la CCN TAPS sur les jours fériés ;
 - L'application de l'article 27 de la CCN TAPS concernant les congés de fractionnement.

2) Point 2 : Négociation de branche

- Signature majoritaire de l'avenant 98 relatif aux salaires minima hiérarchiques de branche : date d'application et effets
- Fusion de la CCN TAPS et CCR MNA : point sur les dernières négociations :
 - Avenant de révision de la CCN TAPS, dont l'annexe relative système de concordance des classifications ;
 - Accord relatif aux mesures d'accompagnement des salariés de la CCR MNA rattachés à la CCN TAPS.

3) Point 3 : Actualité emploi-formation

- Rapport de branche : bilan et perspectives

4) Point 4 : Actualité juridique sociale

- Projections et études concernant la prochaine augmentation du Smic
- Réponse de la DGAC sur la proratisation de la PFA en cas d'activité partielle

Point 1 : Tour de table autour du climat social

1 – Tour de table

- Climat social (notamment grèves suite aux derniers mouvements sociaux)
- Ouverture de négociation de branche sur l'égalité professionnelle : point avec les adhérents sur les accords voire les actions mises en place
- Questions d'interprétation transmises par un adhérent : les participants sont invités à se prononcer sur :
 - L'application de l'article 29 de la CCN TAPS sur les jours fériés ;
 - L'application de l'article 27 de la CCN TAPS concernant les congés de fractionnement.

1 – Tour de table

Article 29

Tout salarié bénéficie annuellement de 9 jours de fêtes légales autres que le 1er Mai, s'il a régulièrement travaillé ou s'il s'est trouvé en absence régulière le jour de travail suivant le jour férié considéré.

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

Le personnel qui, en raison des nécessités du service, travaille un de ces jours de fêtes légales, est rémunéré dans les conditions prévues par la loi pour le 1er Mai, ou est crédité de 1 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.

1 – Tour de table

Article 27

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.

L'ordre des départs en congé est fixé compte tenu des nécessités du service, des situations familiales, de l'ancienneté (1).

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'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.

Point 2 : Négociation de branche



AVENANT 98 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES DE BRANCHE 2023

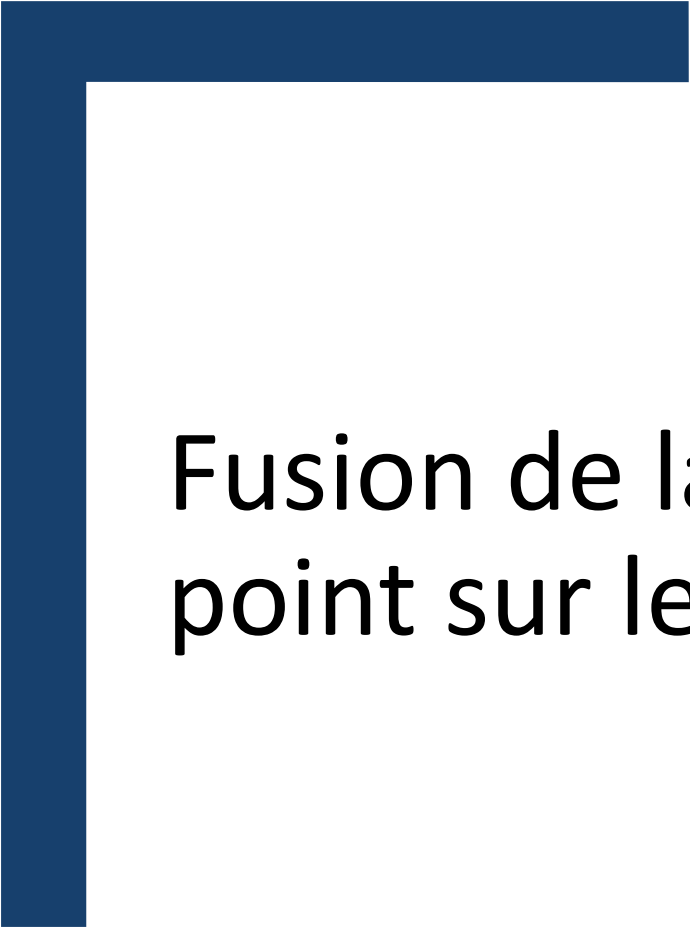
Avenant 98 relatif aux salaires minima hiérarchiques de branche 2023

Signature majoritaire de l'avenant 98 relatif aux salaires minima de branche pour 2023 (signature de la CFDT et de la CGT) → l'avenant vous a été adressé la semaine dernière.

Les formalités de dépôt et de demande d'extension ont également été réalisées.

Pour rappel, l'avenant prévoit :

- **Au 1^{er} février 2023** : une augmentation de **+2%** du premier niveau de la grille, avec maintien des écarts en euros entre les salaires minima de la grille, conformément à l'engagement acté dans l'avenant n°97 du 19 juillet 2022, ce qui porte le premier niveau au-dessus du Smic.
 - **Au 1^{er} octobre 2023 au plus tard ou à la date de la prochaine augmentation du Smic** : une augmentation de **+1,8%** du premier niveau de la grille, avec maintien des écarts en euros entre les SMH.
 - **Augmentation de l'indemnité panier à 7 euros** (contre 6,70 euros actuellement) → applicable à la date d'application de l'avenant salarial, soit le lendemain de son dépôt auprès de la DGT et du CPH, pour les entreprises adhérentes à la Fnam.
- Une information sera communiquée aux adhérents concernant la date d'application effective de l'avenant (liée à la date de dépôt précitée).



Fusion de la CCN TAPS et CCR MNA :
point sur les dernières négociations



Fusion de la CCN TAPS et CCR MNA : point sur les dernières négociations

- **Finalisation des deux projets d'accords :**

- Avenant de révision de la CCN TAPS – dont l'annexe relative au système de concordance des classifications ;
- Accord portant sur les mesures d'accompagnement au rattachement des salariés de la CCR MNA : applicable seulement aux entreprises couvertes par la CCR MNA au 31 janvier 2024.

→ Les accords seront ouverts à signature après la CPPNI du 18 avril.

- **L'extension sera demandée pour les deux accords, leur date d'application étant :**

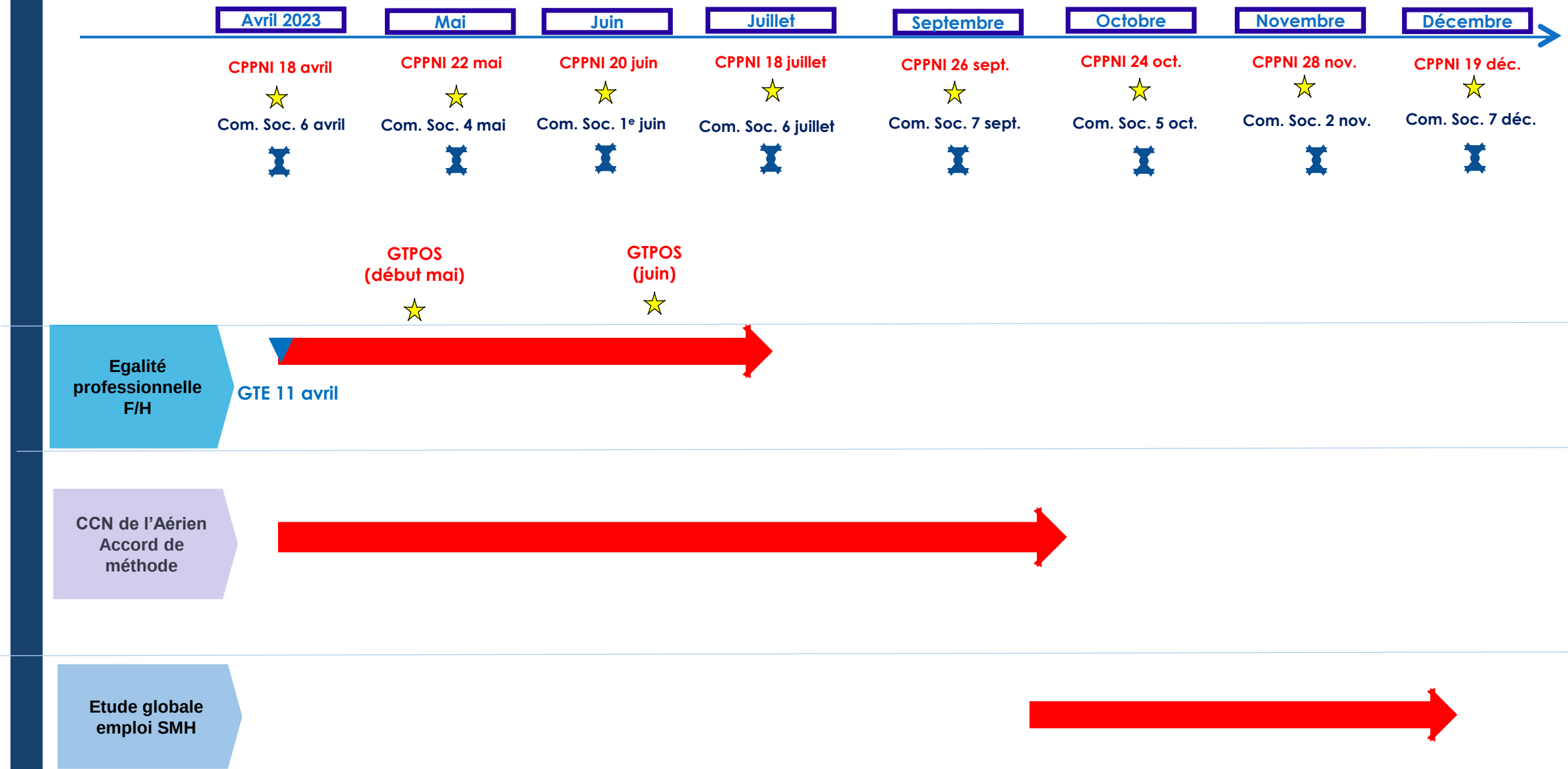
Au 31 janvier 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.



Calendrier prévisionnel des négociations de branche du second semestre 2023



Calendrier prévisionnel des négociations de branche – 2nd semestre



Point 3 : Actualité Emploi - Formation

3. Rapports de branche

- Présentation des trois rapports de branche pour 2022 lors de la CPNE le 20 mars :
 - Rapport de branche ;
 - Rapport égalité ;
 - Rapport emploi.
- Bilan : un retour des adhérents est attendu concernant :
 - la périodicité sur l'étude notamment sur les salaires ;
 - Pour l'enquête emploi au regard des points abordés lors du questionnaire adressé et pour l'enquête salaires sur la matrice à remplir pour simplifier le process et fluidifier les retours

Point 4 : Actualité juridique sociale

4.1 Prochaine augmentation du Smic

Rappel : première augmentation du Smic au 1^e janvier 2023 à 1,81%, le portant à 1 709, 28 euros brut mensuel.

Selon plusieurs études et projections, notamment celle de l'Insee du 16 mars 2023, la prochaine augmentation du Smic serait d'au moins **2%, applicable au plus tôt le 1^e mai, voire au 1^e juin** (sources : Medef, Insee, Rexecode), compte tenu de l'augmentation des prix à la consommation en février 2023 (de 6,2% selon la publication de l'Insee [ici](#)).

Le Smic serait ainsi porté a minima à 1 743, 46 euros brut mensuel.

→ A la date de publication de l'arrêté fixant le SMIC, les entreprises devront ainsi appliquer la 2^{nde} grille de SMH prévue dans l'avenant 98 sur les salaires : soit 1 760 euros pour le 1^e coefficient.

4.2 Réponse de la DGAC sur la proratisation de la PFA en cas d'activité partielle

Réponse à une question posée par la CGT lors d'une CPPNI : la DGAC s'était engagée à rédiger une réponse écrite actant la position officielle de l'administration :

- **« Le régime applicable aux primes de fin d'année/primes du 13ème mois est celui de l'article L. 2253-3 du code du travail »:**

Sur les autres thèmes que ceux prévus par les articles L.2253-1 et L.2253-2, les stipulations des accords d'entreprise prévalent sur les stipulations de branche.

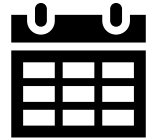
« Ainsi, un accord d'entreprise portant sur les primes de fin d'année peut prévoir des modalités particulières prévalant sur l'accord de branche lorsqu'il existe ».

- **L'article 36 de la CCN TAPS renvoie à l'accord d'entreprise les modalités de mise en œuvre de la PFA.**

« En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les stipulations de cet accord de branche prévoyant un minimum de 100% du salaire forfaitaire mensuel de l'intéressé et la prise en compte des périodes d'absences indemnisées mises à la charge de l'employeur, n'ont qu'un caractère supplétif ».

→ « En conclusion, après analyse des dispositions légales et conventionnelles et sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux, l'administration conclut qu'à défaut de disposition particulière relative à la proratisation de la PFA contenue dans un accord d'entreprise, l'article 36 de la convention collective du personnel au sol du transport aérien trouve à s'appliquer. »

Prochaine Commission sociale



Le jeudi 4 mai 2023



De 10h à 12h00