

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
1^{er} juin 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

Participants :

En distanciel

Hugo CHAUVEAU (EASYJET)
Valérie BEUGAD (SAMSIC)
Eric VICENTE (SABENA TECHNICS)
Wahiba BETTAHAR (LA COMPAGNIE)
Frederic ORDENER (AVIAPARTNER)
BELABBAS Aurélie (CMA CGM)
Marie-Graziella GRONDIN (REUNION AIR ASSISTANCE)

En présentiel

Hélène CLAVE (FNAM)
Sonia SELLOU (FNAM)
Alexandra RIBEIRO (FNAM)

Rappel de l'ordre du jour :

1) Tour de table :

- Climat social
- Question d'un adhérent sur le traitement des PN voyageant en tant que passager

2) Négociations de branche

- Point sur les négociations relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes

3) Actualités Emploi-Formation

- Rapport de branche : changement de calendrier et intégration de nouvelles données

4) Actualité juridique sociale

- Accord national interprofessionnel sur la transition écologique et le dialogue social
- Accord national interprofessionnel relatif à la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP)
- Jurisprudence sur la prise en charge des titres restaurant des salariés en télétravail

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
1 ^{er} juin 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

Dossier	Décisions
Point 1 : Tour de table autour du climat social	AVIAPARTNER Quelques tensions notamment la semaine dernière avec des grèves sur les escales de Lyon et Bordeaux (concernant l'application de la prime de 13^e mois). Ouverture des NAO sur certaines escales en juillet. Environ 900 recrutements en cours sur l'ensemble des sites. Pas de difficultés rencontrées – une communication importante via LinkedIn. Préoccupations concernant les violences au travail compte tenu des JO qui arrivent. CMA CGM Mise en place du dialogue social. Les élections ont eu lieu en mars avec que de nouveaux représentants qui ne sont pas habitués au dialogue social – assez chronophage à mettre en place. Négociations en cours : accords CSE, accord sur l'intéressement, et revendications des PNT concernant notamment la rémunération. EASYJET Climat social : quelques tensions sur des points internes concernant des problèmes de paie récurrents depuis le début de l'année et sur des retards de planification de planning. Mais de manière générale, le climat est apaisé. AIR ASSISTANCE En plein audit pour renouveler une certification pour la 3^e fois. Situation calme avec une période de vacances qui s'amorce ce qui engendre une activité importante. Les NAO vont être entamées dans les prochaines semaines. SABENA TECHNICS Les NAO sont déjà passées et n'ont pas été simples : avec 4,5% d'augmentation générale en moyenne sur toutes les filiales. Pour la préparation de la saison estivale, la maintenance est en forte activité depuis le mois de mai. Accueil de PNT supplémentaires pour les hélicoptères. AIR FRANCE (relayé par Hélène Clavé) NAO compliquée mais un accord est en cours de signature : augmentation générale pour les non-cadres et pour les cadres de niveau I. Pour les cadres de niveaux II et III : enveloppe de 3% qui servira pour des augmentations individuelles.

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
1 ^{er} juin 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

Question d'un adhérent sur le traitement des PN voyageant en tant que passager	Réponse Fnam : il s'agit dans ce cas de PN résidant dans une autre ville que leur base d'affectation, dans l'hypothèse où ils n'ont plus de GP pour rejoindre leur base (exemple : PN résidant à Bordeaux mais dont la base est à Orly). Pour l'application des « Extra Crew Member » : Le PNT doit figurer sur la liste d'équipage, et doit porter un uniforme. Il n'est pas en service et doit être sur un jumpseat après demande au capitaine.
Point 2 : Négociation de branche	▪ Point sur les négociations relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes La Fnam poursuit les négociations engagées sur l'égalité entre les femmes et les hommes, engagées il y a un mois. Un projet d'accord sera présenté lors de la CPPNI du 20 juin prochain pour une mise à signature à l'issue de la réunion. Il a été retenu finalement de ne pas inclure la négociation sur les travailleurs en situation de handicap. L'accord portera ainsi exclusivement sur l'égalité homme/femme, en incluant les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants. Sur la présentation figurent le sommaire modifié, les demandes syndicales retenues ainsi que les propositions d'ajout côté Fnam (qui seront proposées en sortie de négociations).
Point 3 : Actualité Emploi/Formation	▪ Rapport de branche : changement de calendrier et intégration de nouvelles données Afin d'améliorer la pertinence relative aux données collectées, les rapports de branche 2023 (données 2022) seront publiés en novembre 2023 – plutôt qu'à la mi-2024. Le cahier des charges, qui sera validé avec les partenaires sociaux en CPNE, va intégrer de nouvelles thématiques (égalité professionnelle femmes-hommes, handicap, transition écologique, télétravail, formation). Les entreprises devront répondre au questionnaire de juillet à fin septembre 2023. Les rapports de branche seront ensuite présentés en CPNE et CPPNI courant novembre 2023.
Point 4 : Actualité juridique sociale	▪ Accord national interprofessionnel sur la transition écologique et le dialogue social L'accord ne prévoit pas de nouvelles contraintes, mais plutôt des mesures incitatives voire des précisions pour les négociations d'entreprise et de branche

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
1 ^{er} juin 2023	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	suite à la loi Climat du 22 août 2021 (partage de bonnes pratiques) : cf présentation ▪ Accord national interprofessionnel relatif à la branche accidents du travail et maladies professionnelles AT-MP Conclu le 15 mai à date par la CFDT et la CFE-CGC, l'ANI prévoit trois axes d'amélioration : la prévention des AT-MP, la réparation, et la gouvernance de la branche AT-MP (cf présentation). ▪ Jurisprudence sur la prise en charge des titres restaurant des salariés en télétravail Dans un arrêt du 11 mai 2023 (22/02913), la Cour d'appel de Versailles fixe un principe inédit : - les organisations syndicales ne sont pas recevables à demander, au regard du principe d'égalité, la régularisation de la situation de tous les salariés en télétravail privés de titres-restaurant pendant les jours de télétravail, - et le CSE n'a pas la qualité à agir en justice pour demander l'exécution d'un accord collectif dont il n'est pas signataire.
--	---

Prochaine réunion : Jeudi 6 juillet 2023 de 10h00 à 11h30

Pièce jointe : Le support de présentation



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

Commission Sociale
Jeudi 1^e juin 2023

Ordre du jour

1. Tour de table :

- Climat social
- Question d'un adhérent sur le traitement des PN voyageant en tant que passager

2. Négociations de branche :

- Point sur les négociations relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes

3. Actualités Emploi-Formation

- Rapport de branche : changement de calendrier et intégration de nouvelles données

4. Actualité juridique sociale :

- Accord national interprofessionnel sur la transition écologique et le dialogue social
- Accord national interprofessionnel relatif à la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP)
- Jurisprudence sur la prise en charge des titres restaurant des salariés en télétravail

Point 1 : Tour de table autour du climat social

1 – Tour de table

- Climat social
- Question d'un adhérent sur le traitement des PN voyageant en tant que passager

Point 2 : Négociation de branche

2. Négociations de branche

- Négociation sur l'égalité professionnelle

- Objet des négociations :

Il s'agit d'une obligation triennale de négociation au niveau de la branche (article L.2241-11 C. du trav.) « sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Suite aux groupes de travail employeur du 27 avril et du 23 mai, au groupe de travail paritaire du 4 mai et à la CPPNI du 22 mai, **il a finalement été retenu de ne pas inclure dans l'accord la négociation sur les travailleurs handicapés.** Ce sujet sera éventuellement traité par l'actualisation de la convention de partenariat conclue entre la Fnam, l'Observatoire et l'Agefiph de 2017.

→ L'accord portera ainsi exclusivement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en incluant les mesures destinées à faciliter **la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants.**

Architecture retenue dans le projet d'accord :

Article 1 : Cadre juridique de l'accord

Article 1.1 – Champ d'application

Article 1.2 – Rédaction de l'accord

Article 1.3 – Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2 : Situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du transport aérien

Article 3 : Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes

Article 4 : Actions pour favoriser l'égalité professionnelle

Article 5 : Recrutement

Article 6 : Formation professionnelle

Article 7 : Promotion et mobilité professionnelle

Article 8 : Conditions de travail

Article 8.1 – Adaptation des vêtements de travail

Article 8.2 – Rôle du service de prévention et de santé au travail

Article 8.3 – Rappel du suivi spécifique des salariées en congé maternité

Article 9 : Organisation et aménagement du travail

Article 9.1 – Temps partiel

Article 9.2 – Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 9.3 – Salariés proches aidants

Article 10 : Egalité salariale

Article 10.1 : Réduction des écarts de rémunération

Article 10.2 : **Parentalité**

Article 11 : Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Article 12 : Suivi des pratiques visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 12.1 : Dans les entreprises

Article 12.2 : Dans la branche

Article 13 : Représentation syndicale

Article 14 : Engagement de la branche en matière de handicap

Article 15 : Dispositions finales de l'accord

Article 15.1 – Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 15.2 – Révision et dénonciation de l'accord

Article 15.3 – Formalités de dépôt et extension ⁷

2. Négociations de branche

- Contenu du projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle F/H :

- Demandes syndicales retenues :

- Article 5 : Recrutement :

- « Les entreprises seront vigilantes à la rédaction des titres et des fonctions selon les genres et favoriseront le caractère inclusif en féminisant les titres des métiers.

- Dans l'objectif d'atteindre une meilleure mixité femmes-hommes, les candidatures du sexe sous-représenté dans le métier seront particulièrement étudiées » (demande de la CFDT).

- « Les entreprises peuvent, dans le plan d'action, prévoir des actions de formation spécifiques afin de favoriser la représentation des femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées » (demande de la CFE-CGC).

- Article 8.1 – Adaptation des vêtements de travail

- « Afin de faciliter l'accès à l'ensemble des métiers, les entreprises s'engagent à examiner les conditions de travail propres à certains métiers et devront adapter à la mixité les locaux et s'attacher à ce que les EPI (Equipements de Protection Individuelle) et les vêtements de travail prennent aussi en compte la mixité » (demande de la CGT).

2. Négociations de branche

- Contenu du projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle F/H :

- Demandes syndicales retenues :

- Article 8.2 – Rôle du service de prévention et de santé au travail

- « Les entreprises peuvent demander à leur service de prévention et de santé au travail des formations de sensibilisation sur les thématiques liées aux symptômes ou maladies spécifiques aux femmes ou aux hommes (endométriose, dépistage des cancers féminins et des cancers masculins, ...) » (demande de la CFDT).

- Article 10.1 : Réduction des écarts de rémunération (dans les entreprises)

- « Lorsqu'un écart est constaté, les entreprises de la branche sont incitées à approfondir l'étude en leur sein et à mettre en place des actions correctives afin de les réduire le cas échéant, dans le cadre d'un plan d'égalité salariale » (demande de la CFE-CGC).

- « Les entreprises sont invitées à réaliser si possible une analyse plus fine de l'index d'égalité salariale en proposant par exemple une analyse par poste ou par métier » (demande de la CFDT et de la CFE-CGC).

- Article 11 : Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Rappel des sanctions civiles et pénales pour les auteurs de faits de harcèlement sexuel et agissements sexistes (demande unanime des syndicats).

2. Négociations de branche

- Contenu du projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle F/H :

- Propositions d'ajout côté employeur :

- Article 1.2 – Rédaction de l'accord

- « Les signataires tiennent par ailleurs à préciser que l'ensemble des termes employés dans le présent accord s'entendent le cas échéant au masculin et au féminin » (ajout suite GTE du 23 mai).

- Article 4 : Actions pour favoriser l'égalité professionnelle :

- Mention de la charte « féminisons », et des autres actions soutenues par la branche (Air'Emploi, etc).

- Article 7 : Promotion et mobilité professionnelle :

- « Les entreprises porteront une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi qu'aux instances de direction ».

- « Dans les différents comités de direction, les entreprises veilleront à faire progresser la part des femmes ainsi que dans les 10 postes les mieux rémunérés ».

2. Négociations de branche

- Contenu du projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle F/H :

- Propositions d'ajout côté employeur :

- Article 9.3 – Salariés proches aidants

Mention de la définition légale et du congé de proche aidant (article L.3142-16 et suivants du code du travail).

« Afin de faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés concernés, les entreprises sont invitées à prendre des mesures d'aménagement de temps de travail à destination des salariés proches aidants ».

« Par ailleurs, il est recommandé aux entreprises d'informer et de communiquer auprès des salariés sur les dispositifs existants permettant d'accompagner les proches aidants ».

- Article 10.2 : Parentalité :

« Les signataires recommandent aux entreprises de communiquer sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les salariés concernés ».

- Article 14 : Engagement de la branche en matière de handicap :

« A l'instar de la convention signée entre l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'aérien et l'AGEFIPH en 2017, et dans le cadre du partenariat établi entre cette dernière et AKTO, les parties confirment le souhait de la branche de poursuivre sa politique handicap, notamment en s'attachant à étudier la reconduction d'une convention entre son Observatoire et l'AGEFIPH et à mener un plan d'action afin d'améliorer son taux OETH ».

2. Négociations de branche

- Contenu du projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle F/H :

- Autres propositions d'ajout à l'issue de la négociation :

- Article 7 : Promotion et mobilité professionnelle :

- « Les parties signataires proposeront le suivi, dans le cadre des rapports de branche, d'un indicateur femmes-hommes portant sur la promotion et la mobilité professionnelle ».

- Article 9.3 – Salariés proches aidants:

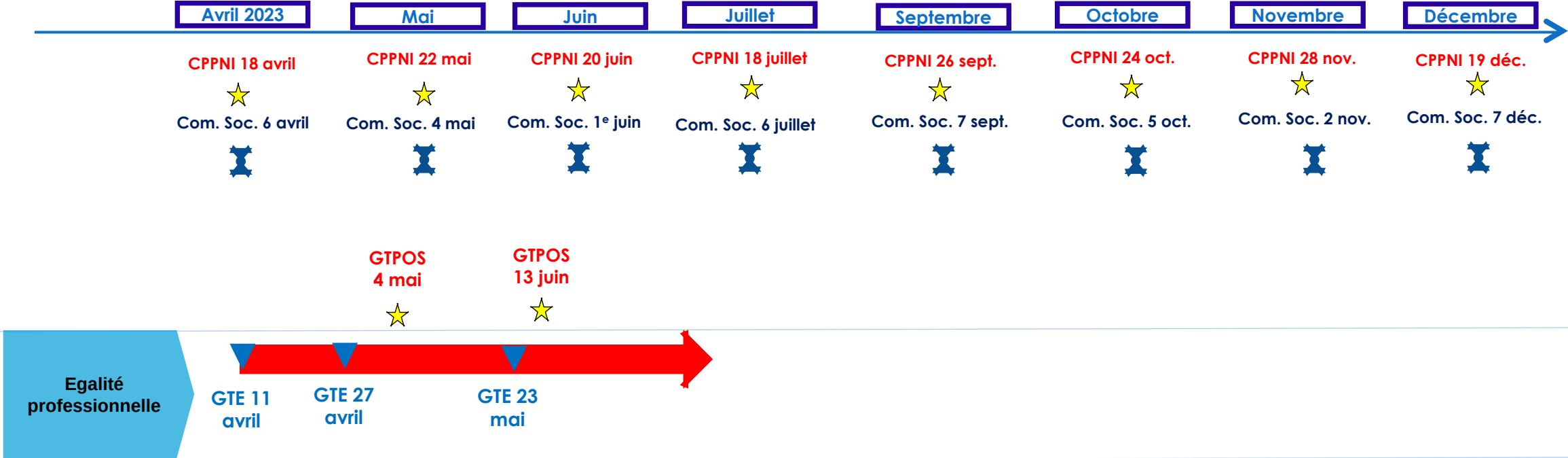
- « Pendant le congé proche aidant, la rémunération perçue par le salarié est réévaluée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

- Article 11 : Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

- La branche s'engage à mettre en place un outil de sensibilisation à destination des entreprises sur la thématique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Demande des syndicats de mentionner la définition du harcèlement moral: ce ne sera pas repris car cela ne fait partie du thème égalité F-H.

Calendrier prévisionnel des négociations de branche – 2nd semestre



Point 3 : Actualité Emploi - Formation

3. Actualité emploi-formation

Rapports de branche 2023 : les modifications à prévoir :

▪ Changement de calendrier du process d'élaboration des rapports de branche :

Afin d'améliorer la pertinence relative aux données collectées, les rapports de branche 2023 (données 2022) seront publiés en novembre 2023 – plutôt qu'à la mi-2024.

Calendrier prévisionnel :

- jusqu'au 31 mai 2023 : validation du nouveau cahier des charges avec les membres de la CPNE
- Du 1^e au 14 juin : publication du marché par les services supports d'AKTO
- Du 15 au 23 juin : analyse des offres reçues
- Du 26 au 30 juin : présentation de l'analyse des offres reçues dans le cadre de la CPNE et sélection du ou des prestataires.
- 11 juillet : lancement du projet dans le cadre de la CPNE et lancement de l'enquête auprès des entreprises
- Octobre : publication des rapports de branche 2023.

→ **Les entreprises devront répondre au questionnaire de juillet à fin septembre 2023.**

→ Les rapports de branche seront ensuite présentés en CPNE et en CPPNI courant novembre 2023.

3. Actualité emploi-formation

Rapports de branche 2023 : les modifications à prévoir :

Le cahier des charges, qui sera validé avec les partenaires sociaux en CPNE, doit intégrer de nouvelles thématiques :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- L'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Les enjeux liés aux transitions écologiques et énergétiques ;
- Le télétravail ;
- Les pratiques de formation, en particulier dans les entreprises de plus de 50 salariés.

→ Il sera proposé au(x) prestataire(s) retenu(s) de réaliser une synthèse de 4 pages.

Point 4 : Actualité juridique sociale

4. Actualité juridique sociale

▪ Accord national interprofessionnel sur la transition écologique et le dialogue social

Un nouvel ANI a été signé le 24 avril 2023 par la CFDT, la CFTC, et FO.

L'accord ne prévoit pas de nouvelles contraintes, mais plutôt des mesures incitatives voire des précisions pour les négociations d'entreprise et de branche suite à la loi Climat du 22 août 2021 (partage de bonnes pratiques).

• **Précision de la notion de « conséquences environnementales » dans le cadre des consultations récurrentes du CSE :**

Les signataires proposent aux employeurs des éléments de réflexion, tels que :

- L'analyse environnementale décrite dans la norme ISO 14001 ;
- La présentation de l'étude d'impact prévue par le Code de l'environnement (C. env., art. L. 122-1, III) ;
- la règle de proportionnalité selon laquelle le contenu de l'étude d'impact environnemental doit être adapté à l'ampleur du projet et à ses incidences possibles sur l'environnement (C. env., art. R. 122-5).

• **Les informations à transmettre au CSE dans le cadre de l'information/consultation lors des consultations ponctuelles :**

- Mobiliser l'audit énergétique (DPE), le bilan des émissions de gaz à effets de serre, la déclaration de performance extra-financière, le plan de vigilance ainsi que le plan de continuité d'activité ;
- Rappeler aux élus, dans le cas où l'entreprise comprend une installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE) ou intègre une filière à responsabilité élargie du producteur, la nature des activités effectuées, le régime auquel est soumise l'entreprise et ses implications environnementales

4. Actualité juridique sociale

- Accord national interprofessionnel sur la transition écologique et le dialogue social

- **Le contenu « environnemental » de la BDESE :**

L'ANI propose, à titre d'exemples, plusieurs informations et indicateurs pouvant enrichir la BDESE sur ce thème :

- le bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) sur un périmètre élargi permettant d'évaluer l'ensemble des émissions émises par l'entreprise (dans les entreprises de plus de 500 salariés) ;
- la consommation de matières premières ou l'utilisation des sols ;
- des indicateurs d'utilisation des ressources, tels que la quantité d'eau utilisée ou les KWh consommés ;
- les documents obligatoires en matière de gestion des déchets (bordereau de suivi des déchets dangereux, registre des déchets, tri des biodéchets, etc.) ;
- une rubrique relative au changement climatique et à la protection de la biodiversité, en s'appuyant sur la déclaration de performance extra-financière (DPEF) pour les entreprises qui y sont soumises.

- **Création d'un comité de suivi du dialogue social environnemental au niveau national :**

Composé des signataires de l'accord, ce comité se réunira une fois par an à compter d'avril 2025 pour étudier l'évolution des pratiques, la mise en œuvre de l'accord et la portée de l'accord.

4. Actualité juridique sociale

- Accord national interprofessionnel relatif à la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP)

ANI conclu le 15 mai à date par la CFDT et la CFE-CGC. Il prévoit trois axes d'actions suivants :

- **Améliorer la prévention des AT/MP**

+ 100 millions d'euros / an alloués à la branche AT/MP consacrés à la prévention des « risques prioritaires » (TMS, risques chimiques et psychosociaux)

Mise à disposition d'outils auprès des entreprises pour l'amélioration de la prévention

Renforcer les actions en matière de prévoyance, prévention et handicap

- **Améliorer la réparation des AT/MP**

Réaffirmation du principe de la réparation forfaitaire de la victime d'un AT/MP.

Abaissement du taux d'incapacité pour la reconnaissance des maladies professionnelles « hors tableau » : de 25 à 20%

Actions de communication auprès des salariés, entreprises, SPST des maladies professionnelles

- **Repenser la gouvernance de la branche AT/MP**

Instauration d'un conseil d'administration paritaire au sein de la CNAM afin de reprendre la main sur les paramètres des cotisations AT/MP.

4. Actualité jurisprudentielle

▪ Jurisprudence sur la prise en charge des titres restaurant des salariés en télétravail

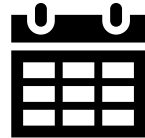
- Une entreprise peut-elle valablement exclure, par accord d'entreprise, les salariés en télétravail du bénéfice des titres-restaurant au regard du principe d'égalité de traitement ?

Dans un arrêt du 11 mai 2023 (22/02913), la Cour d'appel de Versailles considère que :

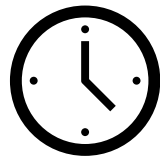
- les organisations syndicales ne sont pas recevables à demander, au regard du principe d'égalité, la régularisation de la situation de tous les salariés en télétravail privés de titres-restaurant pendant les jours de télétravail
- Le CSE n'a pas la qualité à agir en justice pour demander l'exécution d'un accord collectif dont il n'est pas signataire.

→ La CA ne tranche pas la question de fond sur l'application du principe d'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site au sujet de l'attribution des titres-restaurant, mais précise et restreint au moins les instances ou personnes fondées à agir en contentieux.

Prochaine Commission sociale



Jeudi 6 juillet 2023



De 10h à 12h00