

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

Participants :

En distanciel

Frédéric ORDENER (AVIAPARTNER)
Patricia FAVRET (GROUPE 3S)
Gil BREDAS (TRANSAVIA)
Valérie MOLENAT (AIR FRANCE)
Juliette VACHON (GEH)
Marie-Graziella GRONDIN
Hugo CHAUVEAU (EASYJET)
Valérie BEAUGAD (SAMSIC)
Dalila HAMMOU (FRENCH BEE)
Audrey BARON (TRANSDEV)
Aurélien BELLABAS (CMA CGM CARGO)
Wahiba BETTAHAR (LA COMPAGNIE)
Valérie MOLENAT (AIR FRANCE)
Cécile WILLMORE (AMERICAN AIRLINES)

En présentiel

Hélène CLAVE (FNAM)
Liete DA COSTA (FNAM)
Sonia SELLOU (FNAM)
Claire DUPIRE (FNAM)
Alexandra RIBEIRO (FNAM)

Rappel de l'ordre du jour :

1. Tour de table

- Climat social

2. Négociations de branche

- Point sur l'agenda social du 3^e trimestre 2023
- Lancement du « club des juristes » en droit social des compagnies aériennes
- Mise à jour de la liste des experts dans le cadre de l'annexe VI de la CCN TAPS relative au transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale

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

3. Actualités Emploi-Formation

- Rapport de branche édition 2023
- AIR'EDEC : étude sur les métiers de la piste

4. Actualité juridique sociale

- Actualité législative, nationale et interprofessionnelle de la rentrée :
 - Agenda social autonome des partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel
 - Agenda parlementaire

Dossier	Décisions
Point 1 : Tour de table autour du climat social	GROUPE 3S La période estivale s'est bien déroulée, malgré plusieurs incivilités sur Paris ORY et plusieurs annulations de vols. Problématiques avec les trieurs bagages sur Paris ORY avec des durées de travail dépassées de façon journalière. Pas de problème de recrutement cette année, on constate avoir réalisé de nombreuses formations pour les CDD et intérimaires. AVIAPARTNER Été calme. Pas de tensions majeures. NAO ouverte en juillet jusqu'à la fin de l'année sur toutes les escales. Problématiques en province : irrégularités au niveau de la DSAC (régulation aérienne). Compagnies clientes qui nous impactent très fortement avec les retards (entre 5h et 7h). Equipés fatigués, taux d'absentéisme qui augmente (août). TRANSAVIA Été social assez calme, rythmé avec des irrégularités opérationnelles. AIR FRANCE Bon été, calme, aux niveaux social et opérationnel. Pas de problématiques importantes. Quelques discussions avec le SNPL sur des situations individuelles. EASYJET Été plutôt calme socialement avec le choix de réaliser des NAO plus tôt, qui ont abouti pour les PNC, mais pas pour les PNT. Elections professionnelles en fin d'année.

07 septembre 2023

Compte rendu

-

CONFIDENTIEL

AMERICAN AIRLINES

Été chargé avec beaucoup de changements, d'annulations et de retards ayant nécessité une forte adaptation des équipes, qui aujourd'hui sont fatiguées. Des problématiques d'horaires peuvent être également présentes.

REUNION AIR ASSISTANCE

Pas de choses particulières au niveau de l'activité.

Les NAO ont été volontairement avancées et sont en cours, cela se passe bien.

LA COMPAGNIE

Été calme. Difficultés météorologiques rencontrées (New York et Nice).

CMA CGM AIR CARGO

Début d'été assez difficile car CMA CGM a connu sa première grève des pilotes (élections professionnelles en avril 2023) qui ont beaucoup de revendications. Grève de 6 jours, qui a cessé suite à l'ouverture de négociations, traduites par une augmentation de salaires et l'engagement de négocier sur les conditions de travail.

FRENCH BEE

Été socialement bien passé mais un manque de pilotes constaté ce qui engendre donc des plannings chargés, des PN fatigués.

- Question d'un adhérent concernant :
 - les modalités d'indemnisation / rémunération des PN inaptés en raison d'un état de grossesse ;
 - les modalités d'indemnisation / rémunération des PN malades en escale.

AIR FRANCE

Pour la 1^e question : Chez AF et Transavia, on maintient le SMG pendant 6 mois en cas d'inaptitude (impossibilité de reclassement au sol). Si la salariée a pu être reclassée au sol, on maintient le salaire moyen des 12 derniers mois.

Pour la 2^e question : si rapatriement du PN malade en escale : on ne le considère pas comme horaires de vol ou rotation (la rotation est interrompue). On maintient le SMG et on applique le régime des arrêts maladies lors de son retour.

FRENCH BEE

Pour la 1^e question : lorsque l'on ne peut pas reclasser les salariées au sol, elles se mettent en arrêt de travail systématiquement. En cas de reclassement au sol, on octroie une prime de reclassement égale aux 12 derniers mois de salaire.

Pour la 2^e question : comme chez La Compagnie : il y a bien une assistance et pas d'application du régime de l'arrêt de travail, on maintient néanmoins le SMG.

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

	EASYJET Pour la 1 ^e question : maintien du SMG avec une prime calculée en fonction de la moyenne des 12 derniers mois (en cas de reclassement ou pas).
Point 2 : Négociation de branche	Point sur l'agenda social du 3^e trimestre 2023 Rappel des CPPNI et les commissions sociales (cf présentation). Convention collective du transport aérien – Accord de méthode : ce projet nécessite une représentativité. Les choses ont évolué et l'administration a admis la représentation catégorielle de branche des pilotes. Pour l'instant, on attend la parution des décrets concernant la réforme des retraites qui peut être un élément déterminant pour débiter les discussions. Négociation sur la pénibilité : Phase d'étude. Négociation des salaires minima hiérarchiques : négociation fin d'année/début 2024. Négociation d'un accord sur la contribution conventionnelle au regard de l'affaiblissement des financements de la formation : en phase d'étude. Négociation de l'accord de branche du dialogue social : venant à expiration en juin 2024. Partage de la valeur : Projet de texte (pas encore adopté) ayant pour objet de développer tous les dispositifs du partage de la valeur (càd l'épargne salariale, l'intéressement-participation, la PPV) : l'idée est de l'étendre à toutes les entreprises y compris les entreprises de moins de 50 salariés, lorsqu'elles réalisent un bénéfice net fiscal supérieur à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives. Lancement du « club des juristes » en droit social des compagnies aériennes Objet : traiter des sujets propres aux compagnies aériennes concernant notamment le personnel navigant : <u>jeudi 9 novembre à 9h30 en présentiel exclusivement et sur une matinée.</u> Rien n'empêche, plus tard, d'élargir au personnel au sol et avec d'autres adhérents. Mise à jour de la liste des experts dans le cadre de l'annexe VI de la CCN TAPS relative au transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale (Cf présentation)

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

Point 3 : Actualité Emploi/Formation	• Rapport de branche édition 2023 : Réponses attendues d'ici fin septembre. • AIR'EDEC : étude sur les métiers de la piste : Un questionnaire est paru en juillet par le cabinet KUY. Retours attendus avant le 26 septembre 2023. Il est impératif de répondre aux différents questionnaires pour pouvoir produire.
Point 4 : Actualité juridique sociale	• Actualité législative, nationale et interprofessionnelle de la rentrée (cf. présentation) - Agenda social autonome des partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel - Agenda parlementaire
Divers	Bonus-Malus : Ci-dessous les coordonnées du cabinet d'avocats assistant AviaPartner dans le contentieux concernant le bonus-malus au niveau de la branche : Maître Yasmina Belkorchia :   Yasmina Belkorchia Avocat associé ✉ yasmina.belkorchia@rk-avocats.com ☎ 06 42 41 78 95 ☎ 04 72 14 00 92 📍 90, rue Servient 69003 LYON ■ AT-MP ■ Inaptitude et santé au travail ■ URSSAF et charges sociales

Prochaine réunion : **Jeudi 5 octobre 2023** de 10h00 à 12h00

Pièce jointe : Le support de présentation



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

Commission Sociale
Jeudi 7 septembre 2023

Ordre du jour

1. Tour de table :

- Climat social

2. Négociations de branche

- Point sur l'agenda social du 3^e trimestre 2023
- Lancement du « club des juristes » en droit social des compagnies aériennes
- Mise à jour de la liste des experts dans le cadre de l'annexe VI de la CCN TAPS relative au transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale

3. Actualités Emploi-Formation

- Rapport de branche édition 2023
- AIR'EDEC : étude sur les métiers de la piste

4. Actualité juridique sociale

- Actualité législative, nationale et interprofessionnelle de la rentrée

Point 1 : Tour de table autour du climat social

1 – Tour de table

- Climat social
- Question d'un adhérent concernant :
 - les modalités d'indemnisation / rémunération des PN inaptes en raison d'un état de grossesse ;
 - les modalités d'indemnisation / rémunération des PN malades en escale.

Point 2 : Négociation de branche



Calendrier prévisionnel des négociations de branches du 3^e trimestre

1. Négociations sur la pénibilité

Il s'agit d'une **nouvelle obligation de négocier** prévue par la loi de finance rectificative de la sécurité sociale du 14 avril 2023 – codifié à l'article L.4163-2-1 C. trav. :

*« Les branches professionnelles engagent, dans les deux mois suivant la promulgation de la présente loi, une négociation en vue d'aboutir à ***l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail dans les conditions prévues à l'article L. 4163-2-1 du même code.*** Pour les dépenses engagées en 2023, le fonds établit ses orientations mentionnées à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale en se fondant sur les données disponibles relatives à la sinistralité et aux expositions professionnelles ».*

→ Les facteurs de risques professionnels (art. L.4161-1, I, 1° C. du trav.) :

« I. -Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

1° Des contraintes physiques marquées :

a) Manutentions manuelles de charges ;

b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;

c) Vibrations mécaniques ».

→ L'obligation de négocier ne concerne que la liste des métiers et des activités exposés à ces trois facteurs de risques exclusivement.

1. Négociations sur la pénibilité

- **Que doit contenir l'accord ?**

L'accord doit contenir une liste de métiers ou d'activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques. Il peut également inclure des mesures de prévention des expositions à ces risques.

Seuls des accords de branche ou des accords interbranches peuvent établir ces listes. Elles ne peuvent être déterminées par recommandation patronale ou, au niveau de l'entreprise, par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur. Par ailleurs, l'accord doit être explicitement nommé : « Accord relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L.4163-2-1 du code du travail. »

- **Quels sont les métiers ou activités concernés ?**

Les métiers ou activités concernés sont les métiers ou activités exposant particulièrement les salariés à un ou plusieurs des trois facteurs de risques ergonomiques. C'est à la branche, dans le cadre du dialogue social, de déterminer quels sont les métiers ou activités à cibler.

- **Que faire après la conclusion de l'accord ?**

Une fois l'accord conclu, il doit être déposé auprès des services de la Direction générale du travail (DGT) via la procédure habituelle de dépôt des accords. Pour permettre son suivi et sa bonne prise en compte par la CATMP pour l'établissement des orientations du fonds, l'extension de l'accord doit être demandée.

1. Négociations sur la pénibilité

▪ A quoi sert cette liste établie par les branches ?

Cette liste de métiers permet d'identifier les métiers et activités exposés à des facteurs de risques ergonomiques. Cette mesure s'intègre dans un nouveau dispositif, le **fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle** (FIPU), créé par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Ce fonds va permettre notamment de financer :

- Des entreprises, pour les aider à mettre en œuvre des actions de prévention et de sensibilisation à destination de leurs salariés ;
- Des organismes de prévention des branches, comme l'Organisme professionnel prévention bâtiment travaux publics (OPPBTP) ;
- Les commissions AT-Pro, pour que les salariés puissent bénéficier de congé de reconversion professionnelle.

Les listes de métiers élaborées par les branches permettront à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles qui gère le fonds de déterminer quels sont les métiers ou activités qui doivent bénéficier en priorité des financements du fonds.

En outre, les listes de métiers permettront aux branches de mieux connaître les métiers particulièrement à risque et de proposer des mesures de prévention adaptées.

→ **Que pensez-vous de la pertinence d'ouvrir une négociation sur le sujet ?**

Source : Questions-Réponses du Ministère du travail

2. Négociations sur le partage de la valeur

Le projet de texte de loi transposant l'ANI sur le partage de la valeur (pas encore adopté) vise à développer l'épargne salariale pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Nouveauté : ces dernières auront l'obligation de mettre en place un régime de partage de la valeur (intéressement, participation, versement d'une prime de partage de la valeur) lorsqu'elles réalisent un bénéfice net fiscal supérieur à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

Dans cet objectif, les entreprises de moins de 50 salariés pourront mettre en place à titre volontaire un dispositif de participation pouvant être moins favorable que la formule légale soit par l'application :

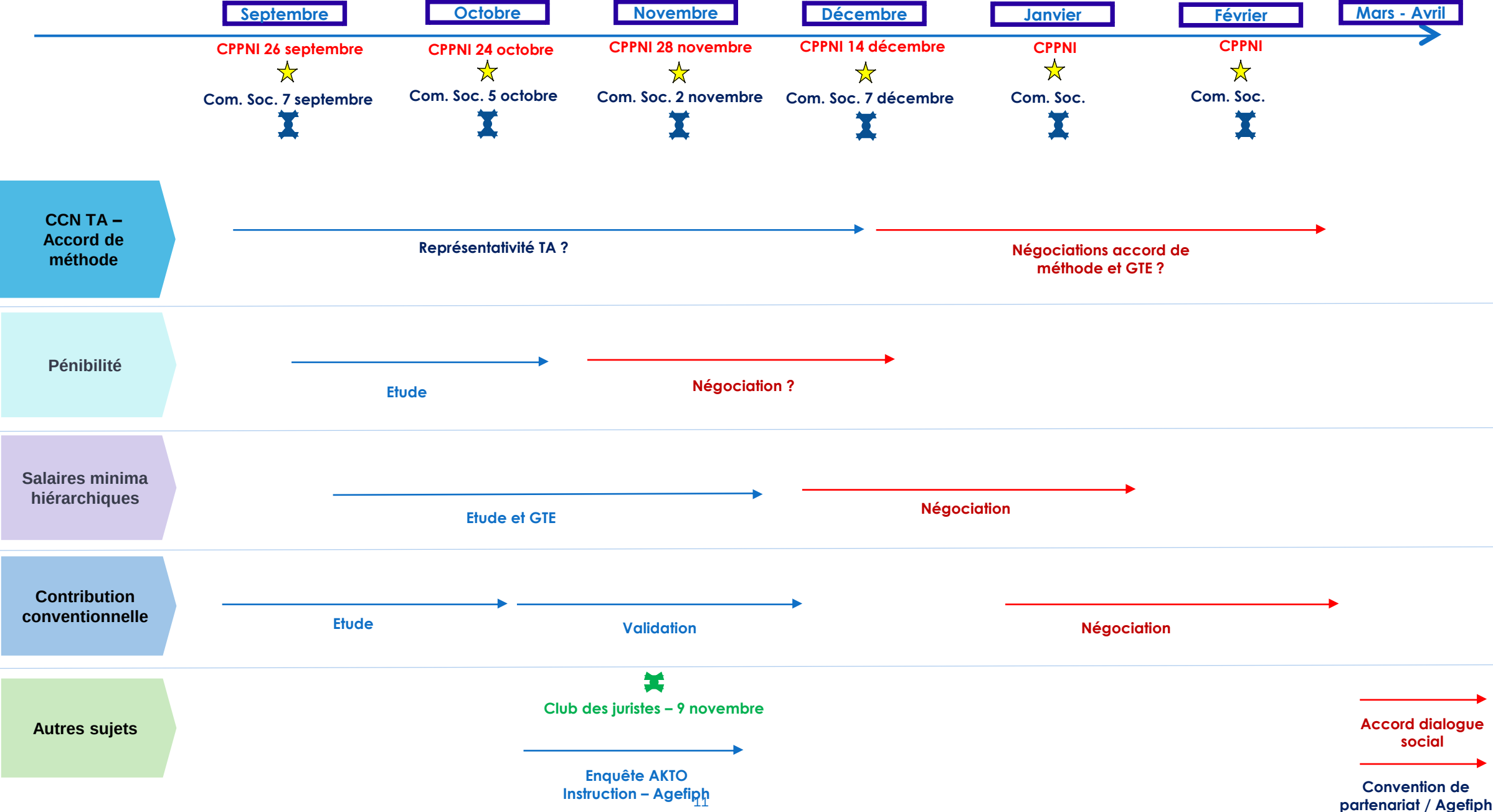
- d'un accord de participation conclu par la branche – sous forme d'une simple décision unilatérale après une information du CSE et des salariés (sans conclure d'accord d'entreprise) et bénéficiant automatiquement du régime social et fiscal de faveur ;
- d'un accord de participation conclu au sein de l'entreprise.

L'ANI et le projet de loi prévoient une obligation d'ouvrir une négociation au niveau de la branche sur ce dispositif d'ici le 30 juin 2024 (en mettant en place un régime de participation avec une formule de calcul dérogatoire à la formule légale).

→ Quels sont vos avis sur la pertinence d'ouvrir une telle négociation ?

→ Prochain examen au Sénat : courant octobre.

Calendrier prévisionnel des négociations de branche – 3^e trimestre (version employeurs)





Lancement du « club des juristes » en droit social des compagnies aériennes

2. Négociations de branche

▪ Lancement du « club des juristes » en droit social des compagnies aériennes

Suite au questionnaire adressé aux membres de la CSTA et aux retours positifs, la Fnam va relancer l'organisation du club des juristes en droit social des compagnies aériennes.

Objet :

- Organisation d'une matinée d'échanges avec les juristes en droit social des compagnies aériennes pour traiter des sujets propres au secteur (notamment liés au personnel navigant, avec l'apport d'une veille et d'une expertise juridiques, et l'intervention de spécialistes extérieures, ...) ;
- Relancer le réseau des juristes en droit social des compagnies aériennes.

→ Date retenue : **jeudi 9 novembre à 9h30 en présentiel exclusivement** dans les locaux de la Fnam.



Mise à jour de la liste des experts
dans le cadre de l'annexe VI de la
CCN TAPS

2. Négociations de branche

- Mise à jour de la liste des experts dans le cadre de l'annexe VI de la CCN TAPS relative au transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale

L'annexe VI de la CCN TAPS régit le transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale et notamment les conditions de ce transfert en cas de changement de prestataire, lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 du Code du travail ne sont pas remplies.

Il est prévu qu'en cas de désaccord entre les parties concernant le volume et la liste des emplois à transférer, les entreprises s'engagent à recourir à la procédure d'expertise prévue par l'annexe. Un expert est ainsi désigné à partir d'une liste établie par les organisations patronales signataires.

La Fnam a mis à jour la liste des experts pouvant être désignés par les entreprises en cas de désaccord comme suit :

Nom	Téléphone	Adresse mail
Nathalie RANTET	06 46 05 83 16	nathalie.bazin@fedex.com
Simon JOSEPH	06 22 73 22 21	s.joseph@alyzia.com
Françoise MATAILLET	06 07 77 42 97	fmataillet@gmail.com
Daniel GARCIN	06 30 35 37 88	danielgarcin@fr.transavia.com

Point 3 : Actualité Emploi - Formation

3. Actualité emploi-formation

- Rapport de branche édition 2023 :

Changement du process de validation des marchés au sein d'AKTO

- Les prestataires retenus pour la production des rapports ont été choisis par les équipes techniques d'AKTO :
 - Paradoxes (pour l'analyse des données publiques)
 - BL SET (pour l'enquête emploi-rémunération)
- **11 juillet** : lancement du projet dans le cadre de la CPNE avec validation de l'enquête Emploi/salaires auprès des entreprises

→ **Réponses attendues au questionnaire fin septembre 2023 (car très peu de réponses à ce stade).**

- Octobre / Novembre : présentation des rapports de branche 2023 en CPNE avant le lancement des négociations salariales de branche

Pour rappel, de nouveaux indicateurs portant sur les thématiques ci-dessous seront créés :

- 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.

▪ Axe 3 AIR'EDEC 2025 : réalisation d'une étude d'opportunité de certifications pour les métiers de la piste

- **Analyse des certifications existantes des métiers de la piste afin de mesurer l'opportunité de création d'une certification commune, voire de plusieurs certifications, en prenant en compte toutes les composantes de ces métiers (bagagiste, assistant piste, assistant avion, agent d'exploitation...)**

Prise en compte des évolutions les affectant, telles que les nouvelles compétences techniques et environnementales requises, ainsi que le renouvellement des exigences réglementaires, notamment la norme EASA. Les travaux s'appuieront sur les référentiels déjà existants dans les CQP «Assistant Piste» et «Assistant Avion» et permettront d'appréhender :

- les pratiques de formation des entreprises de la branche
- le parcours-type des salariés occupant un métier de la piste
- les besoins en compétences et en formation des entreprises de la branche

- **Projet qui se déroulera en deux temps :**

Temps 1 : Evaluation de la couverture des besoins en compétences par l'offre de certification

1. Analyse des enjeux du secteur et des besoins en compétences métiers
2. Analyse des usages de la formation, de l'offre de certifications existante par les entreprises : **enquête en ligne et entretiens de salariés notamment avec visites d'entreprise organisés cet été**
 - **lancement de l'enquête le 20 juillet ;**
 - **relance début septembre ;**
 - **présentation des retours : 26 septembre → vos réponses à l'enquête sont donc attendues !**
3. Benchmark des certifications existantes.

Temps 2 : Evaluation de l'opportunité de création de certification(s) – novembre

Point 4 : Actualité juridique sociale

4. Actualité juridique sociale

▪ Agenda social autonome des partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur l'agenda social autonome de la rentrée 2023. Plusieurs thèmes sont prévus :

- ❖ **La nouvelle convention d'Assurance chômage pour 2024-2026** : les partenaires sociaux vont reprendre la main sur la fixation des règles d'indemnisation, dans le respect de la lettre de cadrage remise par le gouvernement.
- ❖ **Les règles de pilotage de l'Agirc-Arrco pour 2023-2026** : devant aboutir à la conclusion d'un ANI fixant la nouvelle valeur de service du point applicable au 1^e novembre 2023.
- ❖ **La gouvernance des groupements de protection sociale (GPS)** : après l'élaboration d'un diagnostic partagé, cette thématique fera l'objet d'un ANI.
- ❖ **L'accompagnement de la réforme des retraites** : avec trois thématiques qui seront traitées :
 - l'emploi des seniors ;
 - les parcours professionnels, la prévention de l'usure professionnelle et l'accompagnement des reconversions professionnelles ;
 - le compte épargne-temps universel (CETU).

4. Actualité juridique sociale

▪ Agenda parlementaire

- **Projet de loi sur le plein-emploi** : adopté par le Sénat en première lecture le 11 juillet, il sera soumis à la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale (AN) dès septembre. Le projet de loi prévoit notamment la création de France travail (remplaçant Pôle emploi), l'institution d'un contrat d'engagement pour les demandeurs d'emploi, ainsi que des mesures visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.
- **Projet de loi transposant l'ANI sur le partage de la valeur** : adopté par l'AN en première lecture en juillet, le texte sera examiné au Sénat courant octobre. Le projet de loi reprend de façon assez fidèle l'ANI, à travers la création de nouvelles obligations pour les entreprises de plus de 11 salariés et l'obligation de mettre en place des dispositifs de partage de la valeur pour les entreprises de plus de 50 salariés ayant réalisé des « bénéfices exceptionnels ».
- **Projet de loi de finance de la sécurité sociale** : la mesure principale étant la modification de l'indemnisation des arrêts de travail en modifiant notamment la prise en charge des délais de carence, avec également un durcissement des règles liées à la délivrance des arrêts de travail en téléconsultation, des mesures de lutte contre la fraude sociale ...

4. Actualité juridique sociale

▪ Modification du régime social des indemnités de rupture conventionnelle

Il s'agit d'une des mesures prévues dans loi de finance rectificative de sécurité sociale pour 2023 réformant le régime des retraites : l'harmonisation du régime social applicable aux indemnités versées dans le cadre de rupture conventionnelle et de mise à la retraite. Ces mesures sont applicables au 1^e septembre 2023.

1) *Unification du régime au regard des autres cotisations et contributions sociales*

L'indemnité de rupture conventionnelle est désormais exclue de l'assiette des cotisations, dans les limites applicables aux autres indemnités de rupture du contrat de travail.

→ Exonération de l'indemnité de rupture conventionnelle, dans la limite de 2 PASS (soit 87 984 euros en 2023)

La fraction supérieure au minimum légal ou conventionnel de l'indemnité est soumise à la CSG-CRDS.

2) *Création d'une « contribution patronale spécifique »*

Création d'une contribution patronale spéciale fixée à 30% et pour sa part exclue de cotisations (sans distinction selon l'âge du salarié)

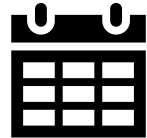
Suppression du forfait social de 20% applicable lorsque le salarié pouvait faire valoir ses droits à retraite au moment de la rupture

→ Surcoût d'au moins 10% à prévoir côté employeur

▪ Synthèse du nouveau régime applicable aux indemnités de rupture conventionnelle

	RC avant le 1 ^e septembre 2023 : salarié ayant atteint l'âge de la retraite	RC avant le 1 ^e septembre 2023 : salarié n'ayant pas atteint l'âge de départ à la retraite	RC à compter du 1 ^e septembre
Cotisations sociales	Soumission dès le 1er euro.	Exonération pour la fraction imposable dans la limite de 2 PASS. Soumise dès le 1er euro si dépasse 10 PASS.	Exonération pour la fraction imposable dans la limite de 2 PASS. Soumise dès le 1er euro si dépasse 10 PASS.
CSG/CRDS	Soumission dès le 1er euro.	Exonération pour la fraction exonérée de cotisations sociales dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Soumise dès le 1er euro si dépasse 10 PASS.	Exonération pour la fraction exonérée de cotisations sociales dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Soumise dès le 1er euro si dépasse 10 PASS.
Forfait social / Contribution patronale spécifique	Aucun	Forfait social : 20 % sur la fraction exonérée de cotisations sociales	30 % sur la fraction exonérée de cotisations sociales

Prochaine Commission sociale



Jeudi **5 octobre** 2023



De 10h à 12h00