

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
04 avril 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

Participants :

En distanciel

Valérie BEAUGAD (SAMSIC ASSISTANCE)
Juliette VACHON (GEH AERO)
Sarah LESPINASSE (AIRCALIN)
Valérie BROUTIN (AEROPORT COTE D'AZUR)
Christine GUYOT (AIR CANADA)
Virginie LEMAIRE (AIR France)
Maryam GUERIDA (AIR CARAIBES)
Maria DOS SANTOS (EMIRATES)
Mohammed GUENICHE (LADYBIRD)
Marie DROIN (QATAR AIRWAYS)
Elodie LOYANT (AIRBUS BELUGA)
Nicolas ODIN (UAF&FA)
Laura PIQUERAS (EASYJET)
Cécile WILLMORE (AMERICAN AIRLINES)
Valérie MOLENAT (AIR FRANCE)
Alexa MILANINI (SIGNATURE FLIGHT)
Frederic ORDENER (AVIAPARTNER)
Anne-France LEGAL (CITY ONE)
Pauline DURAND (LA COMPAGNIE)
Marie-Graziella GRONDIN (REUNION AIR ASSISTANCE)

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

- Avenant 99 sur les salaires minima hiérarchiques 2024 : date de dépôt
- Accord dialogue social : suivi des moyens complémentaires et retour d'expérience
- Rappel des négociations de branche du premier semestre 2024

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
04 avril 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

3. Actualités Emploi-Formation

- Signature de l'avenant à l'accord cadre EDEC
- Groupe de travail sur les certifications Piste : projet de partenariat avec le ministère des Armées
- Diagnostic sur le handicap
- Calendrier rapport de branche Edition 2024

4. Actualité juridique sociale

- Adoption des amendements gouvernementaux dans la PPL reprenant la jurisprudence du 13 septembre 2023 relative à l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail
- Jurisprudence sur l'inaptitude : le salarié refusant un poste à temps partiel conforme à l'avis médical peut être valablement licencié

Dossier	Décisions
Point 1 : Tour de table autour du climat social	GROUPE 3S Plusieurs filiales en campagne électorale. Un peu de crispation entre les organisations syndicales. Climat reste calme AVIAPARTNER Climat assez calme. GEH Assistance au sol : rien de notable actuellement. NAO terminées. Pas de processus électoral en cours. Climat apaisé. UAF&FA Rien de particulier à signaler. NAO finalisées. La saison estivale s'annonce plutôt bonne.



Fédération
Nationale de l'Aviation
et de ses Métiers

Commission Sociale

04 avril 2024

Compte rendu

-

CONFIDENTIEL

Problématiques sur la gestion de fin de carrière pour certains métiers (pompiers, piste...). C'est le sujet important en ce moment.

De même que le sujet sûreté avec le risque attentat qui préoccupe.

EASYJET

Climat social assez calme.

NAO pilotes prévues mi-avril 2024.

Proposition de loi encadrant droit de grève dans le service public : réactions du SNPL, du SNPNC et d'autres OS PNC

CORSAIR

Période de NAO pour le PNT, le PNC et le PS mais calme pour le moment

Climat calme.

LA COMPAGNIE

NAO : finalisées et signées pour les PNC.

Toujours en cours de négociation pour les PNT.

AIR CALEDONIE INTERNATIONAL

Crise COVID assez prégnante.

Reprise des recrutements assez forte.

Personnel fatigué.

Agenda social assez dense avec le renouvellement des IRP

AIR CARAIBES ATLANTIQUE

NAO terminées le 3 avril pour les PNT, PNC et PS

Climat social plutôt calme.

AIRBUS BELUGA TRANSPORT (compagnie de cargo)

Pas de représentant du personnel.

Nous préparons les élections professionnelles pour la fin du premier semestre.

Des réflexions sur la politique salariale

Climat social plutôt bon.

HOP !

Climat social : renouvellement CSE fin 2023.

NAO : signature accord majoritaire avec des mesures qui seront mises en place au 1^{er} avril avec rétroactivité.

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
04 avril 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	QATAR AIRWAYS Mise en place d'un PSE qui s'est terminé en novembre 2023 – réorganisation mondiale de l'entreprise. Renouvellement du CSE. NAO en cours. Climat social plutôt calme. LADYBIRD Climat social plutôt calme. Elections professionnelles sur Orly à venir. AIR FRANCE NAO finalisées inter catégorielles et catégorielles. Accord collectif signé côté PNC. Négociation Pilotes sur le réseau domestique en cours Négociation sur l'intéressement et la participation d'ici le 30 juin 2024. Climat calme. REUNION AIR ASSISTANCE Les négociations du second semestre vont être entamées. AIR CANADA Climat calme. Il n'y a plus de NAO chez Air Canada, en revanche application d'une augmentation collective de 3,5% en fonction de la performance individuelle. TRANSAVIA FRANCE Négociation sur le sujet diversité et inclusion Sujet du handicap avec une politique et des actions plus volontaristes (animation lors de la semaine du handicap, salons spécifiques, contact auprès de l'association Hanvol...)
Point 2 : Négociation de branche	• Avenant 99 sur les salaires minima hiérarchiques 2024 : date de dépôt ➤ Avenant signé le 29 février 2024 ➤ Au 1er janvier 2024 : augmentation de +1,6% du premier niveau de la grille, ce qui porte le premier niveau à 1,19 % au-dessus du Smic.



Fédération
Nationale de l'Aviation
et de ses Métiers

Commission Sociale

04 avril 2024

Compte rendu

-

CONFIDENTIEL

Augmentation des SMH des coefficients 235 (+10 euros) et 300 (+15 euros).

- **A la prochaine hausse du Smic et en tout état de cause au 1er novembre 2024** : augmentation de +1,7% du premier niveau de la grille, ce qui portera le 1er niveau à 2,89% au-dessus du Smic actuel. Et nouvelles augmentations des SMH des coefficients 235 (+5 euros), 300 (+5 euros) et augmentation du SMH du coefficient 360 (+10 euros)
- **Augmentation de l'indemnité de panier** à 7,10 euros (contre 7 euros), applicable au **1er janvier 2024**.
- Date de dépôt auprès de la Direction Générale du Travail : **18 avril 2024**.

- **Dispositions conventionnelles sur le dialogue social de branche et les moyens associés**

Accord relatif aux moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche du 23 juin 2021 prévoit :

- « Un suivi de l'utilisation des moyens complémentaires 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 ».

- **40 jours** dédiés à l'activité « compagnies aériennes » ; **40 jours**, majorés de 10 jours, dédiés à l'activité « entreprises d'assistances en escales », pour les travaux de fusion des conventions collectives (CCN TAPS / CCR MNA) ; **40 jours** dédiés à l'activité « aéroports » et aux activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.

Articles 4 et 4.1 et suivants de la CCNTA prévoient notamment :

- La composition, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI
- La formation des partenaires sociaux
- La prise en charge financière de la représentation syndicale de branche

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
04 avril 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

	<u>Bilan/REX 2023 et Benchmark (cf. présentation jointe)</u> ➤ Proposition de proroger l'accord relatif aux moyens complémentaires pour caler sa durée d'application à celle du nouveau cycle de représentativité des OS et OP de branche (de 2025 à 2029) ➤ Et de réviser à droit constant les articles 4 et 4.1 et suivants de la CCNTA afin d'en obtenir l'extension ➤ Présentation des deux accords à la CPPNI du 23 avril • Calendrier prévisionnel des négociations de branche (cf. présentation jointe). Question sur la négociation relative au FIPU : peut-on déjà bénéficier des aides alors même qu'aucun accord de branche conclu sur le sujet ?
Point 3 : Actualité Emploi/Formation	• Signature de l'avenant à l'accord cadre EDEC - <u>Circuit de signature en cours</u> Nouveaux enjeux intégrés dans cet avenant : - Transition et planification écologique et décarbonation (RSE, fiches métier prospectives) - Enjeux de professionnalisation de certains métiers (règles France Compétences) et de mobilisation de nouvelles modalités pédagogiques (AFEST) - Impact des nouvelles technologies (visite immersive, outil d'auto-positionnement) - De nouvelles actions ou des actions ajustées aux évolutions de ce contexte avec une prorogation jusqu'en mars 2027 • Groupe de travail sur les certifications Piste : projet de partenariat avec le ministère des Armées Pour rappel, un groupe de travail patronal (Groupe 3S, Aviapartner, Air France) s'est tenu avec la DRH du ministère pour étudier les modalités de ce partenariat et les contours de la certification de niveau 3 « Opérateur acheminement par vecteur aérien ». Deux hypothèses ont été évoquées :

04 avril 2024

Compte rendu

-

CONFIDENTIEL

- Création d'un tronc commun (sûreté et sécurité aéroportuaire) et de 3 options (escale, fret, piste)
- 3 certifications (Opérateur Escale, Opérateur Fret, Opérateur Piste)

A suivre organisation de visites « terrain » pour identifier au mieux les activités et définir ainsi les compétences

• **Actions de la branche sur le sujet du handicap**

- Il convient de retravailler sur le sujet.
- En 2015, la branche s'est appuyée sur le partenariat entre OPCALIA et l'AGEFIPH pour mener une étude Diagnostic-Conseil qui a abouti à la mise en place d'un plan d'action répondant aux besoins spécifiques des entreprises en mobilisant les partenaires du secteur (OPCALIA, AIREMPLOI, AFMAE, HANVOL).
- 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.
 - Enquête inter-branche menée par le cabinet Sauléa (partenariat AKTO-AGEFIPH) – cf infographie TA slide suivante
 - Proposition de faire réaliser un diagnostic sectoriel TA par l'AGEFIPH
 - Validation en CPNE du 04 avril 2024
 - Le plan d'actions et le budget resteront à définir (exemples d'actions menées par d'autres branches, la plupart sont dotées d'une contribution conventionnelle permettant un co-financement AGEFIPH)
 - L'association Hanvol fera une présentation à la prochaine commission sociale et il conviendra d'identifier quelques entreprises pilotes du secteur sur le sujet

• **Calendrier rapport de branche Edition 2024 (cf. présentation jointe)**

- Le rapport est basé sur les données 2023

 Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers	Commission Sociale
04 avril 2024	Compte rendu - CONFIDENTIEL

Point 4 : Actualité juridique sociale	Adoption des amendements gouvernementaux dans le projet de loi reprenant la jurisprudence du 13 septembre 2023 relative à l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail Les salariés en arrêt de travail acquièrent des congés payés à hauteur de : 2 jours par mois pour les arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnel 2,5 jours par mois pour les arrêts de travail pour AT-MP, avec la suppression de la limitation à une année prévue par les dispositions actuelles du code du travail. - Report des droits à congés payés : le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de prendre des congés, pour cause de maladie ou d'accident, bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser - Pour fixer le point de départ de cette période de report, l'amendement distingue deux situations : - A l'issue de la période d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non), l'employeur devra informer le salarié dans les 10 jours suivant sa reprise du travail sur le nombre de jours de congés payés acquis et la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris. - Application de ces dispositions de façon rétroactive et couvrant la période du 1^{er} décembre 2009 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la future loi - Adoption finale de ces évolutions législatives en commission mixte paritaire réunie le jeudi 4 avril. ➤ Note de synthèse FNAM sera diffusée Jurisprudence sur l'inaptitude : le salarié refusant un poste à temps partiel conforme à l'avis médical peut être valablement licencié (cf. présentation jointe)
Focus : Proposition de loi sur le droit de grève dans le service public	Encadrement du droit de grève : Rapporteur est Mr Philippe Tabarot Les amendements ont été proposés le 3 avril et adoptés. Le transport aérien est exclu du champ d'application.

Prochaine réunion : **Mardi 7 mai 2024** de 14h30 à 16h00

Pièce jointe : Le support de présentation



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

Commission sociale
Jeudi 4 avril 2024

Ordre du jour

1. Tour de table

- Climat social

2. Négociations de branche

- Avenant 99 sur les salaires minima hiérarchiques 2024 : date de dépôt
- Accord dialogue social : suivi des moyens complémentaires et retour d'expérience
- Rappel des négociations de branche du premier semestre 2024

3. Actualités Emploi-Formation

- Signature de l'avenant à l'accord cadre EDEC
- Groupe de travail sur les certifications Piste : projet de partenariat avec le ministère des Armées
- Diagnostic sur le handicap
- Calendrier rapport de branche – édition 2024

4. Actualité juridique sociale

- Adoption de l'amendement gouvernemental dans le PJJ reprenant la jurisprudence du 13 septembre 2023 relative à l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail
- Jurisprudence sur l'inaptitude : le salarié refusant un poste à temps partiel conforme à l'avis médical peut être valablement licencié

Point 1 : Tour de table

1 – Tour de table

- Climat social

Point 2 : Négociation de branche

2. Négociations de branche

2. 1) Avenant 99 sur les salaires minima hiérarchiques 2024 : date de dépôt

L'avenant 99 sur les salaires minima hiérarchiques a été signé le 29 février 2024 par la Fnam, la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et l'UNSA (plus de 75%).

Il prévoit les dispositions suivantes :

- **Au 1^{er} janvier 2024** : augmentation de **+1,6%** du premier niveau de la grille, ce qui porte le premier niveau à 1,19 % au-dessus du Smic. Augmentation des SMH des coefficients 235 (+10 euros) et 300 (+15 euros).
- **A la prochaine hausse du Smic et en tout état de cause au 1^{er} novembre 2024** : augmentation de **+1,7%** du premier niveau de la grille, ce qui porterait le 1^{er} niveau à 2,89% au-dessus du Smic actuel.
Une nouvelle augmentation des SMH des coefficients 235 (+5 euros), 300 (+5 euros) et augmentation du SMH du coefficient 360 (+ 10 euros).
- **Augmentation de l'indemnité de panier à 7,10 euros** (contre 7 euros), applicable au **1^{er} janvier 2024**.

Date de dépôt auprès de la DGT (récépissé de dépôt) : **18 avril 2024**.

2. Négociations de branche

2.2) Bilan et retour d'expérience dans l'utilisation des moyens complémentaires en 2023 :

Pour rappel, l'accord du 23 juin 2021 prévoit en son article 2 :

« Un suivi de l'utilisation des moyens complémentaires 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 ».

Conformément aux dispositions précitées de l'accord, la CPPNI du 26 mars a eu pour objet notamment de réaliser :

- un bilan dans l'utilisation des moyens complémentaires ;
- ainsi qu'un retour d'expérience sur leur utilisation.

Afin de permettre ce suivi et ce bilan, l'accord prévoit que :

« Lorsque les jours octroyés au titre des moyens voudront être utilisés en totalité ou partiellement, l'organisation syndicale représentative en fera la demande auprès de l'employeur du salarié mandaté qui les utilisera et en informera la FNAM ».

Rappel du quota conventionnel : 120 jours par organisation syndicale répartis par activité, majorés de 10 jours pour l'activité assistance en escale (liés aux travaux de fusion des branches).

2. Négociations de branche

2.2) Bilan et retour d'expérience dans l'utilisation des moyens complémentaires en 2023 (réalisés en CPPNI du 26 mars 2024)

Organisation syndicale	Nombre de jours utilisés et répartition par activité	Motifs de cette utilisation indiqués par l'organisation syndicale
CGT	- 40 jours : activité compagnies aériennes (1 seule personne mandatée) - 18 jours : activité assistance en escale (1 seule personne mandatée) - 5 jours : activité aéroports (1 seule personne mandatée)	Préparation des réunions/consultation des syndicats/ comptes rendus, rencontres aéroports...
FO	- 40 jours : activité compagnies aériennes (1 seule personne mandatée) ; - 40 jours : activité aéroports (1 seule personne mandatée)	Réunions fédérales et réunions de préparation aux diverses instances de branche
CFDT	- 40 jours : activité compagnies aériennes (répartis entre 2 représentants) - 40 jours : activité assistance en escale (1 seule personne mandatée) - 40 jours : activité aéroports (1 seule personne mandatée)	-
CFE-CGC	-	-
UNSA	- 40 jours : activité compagnies aériennes (répartis entre 3 représentants) - 50 jours : activité assistance en escale (1 seule personne mandatée) - 40 jours : activité aéroports (répartis entre 2 représentants)	Réunion Debrief nego

2. Négociations de branche

2.2) Bilan et retour d'expérience dans l'utilisation des moyens complémentaires réalisés en CPPNI le 26 mars :

Constats côté Fnam :

- Le suivi dans l'utilisation des moyens complémentaires n'a pas été réalisé en 2022 ;
- Certaines entreprises (ainsi que la Fnam) n'ont pas reçu d'information des organisations syndicales représentatives concernant l'utilisation des moyens complémentaires, indiquant le nombre de jours attribués ainsi que le nom du salarié mandaté par l'organisation syndicale ;
- La Fnam ne dispose pas de désignation des salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives de branche pour la participation aux instances paritaires : CPPNI, CPNE, SPP, CPPO, instances de gouvernance d'AKTO.

Constats et demandes côté OSR :

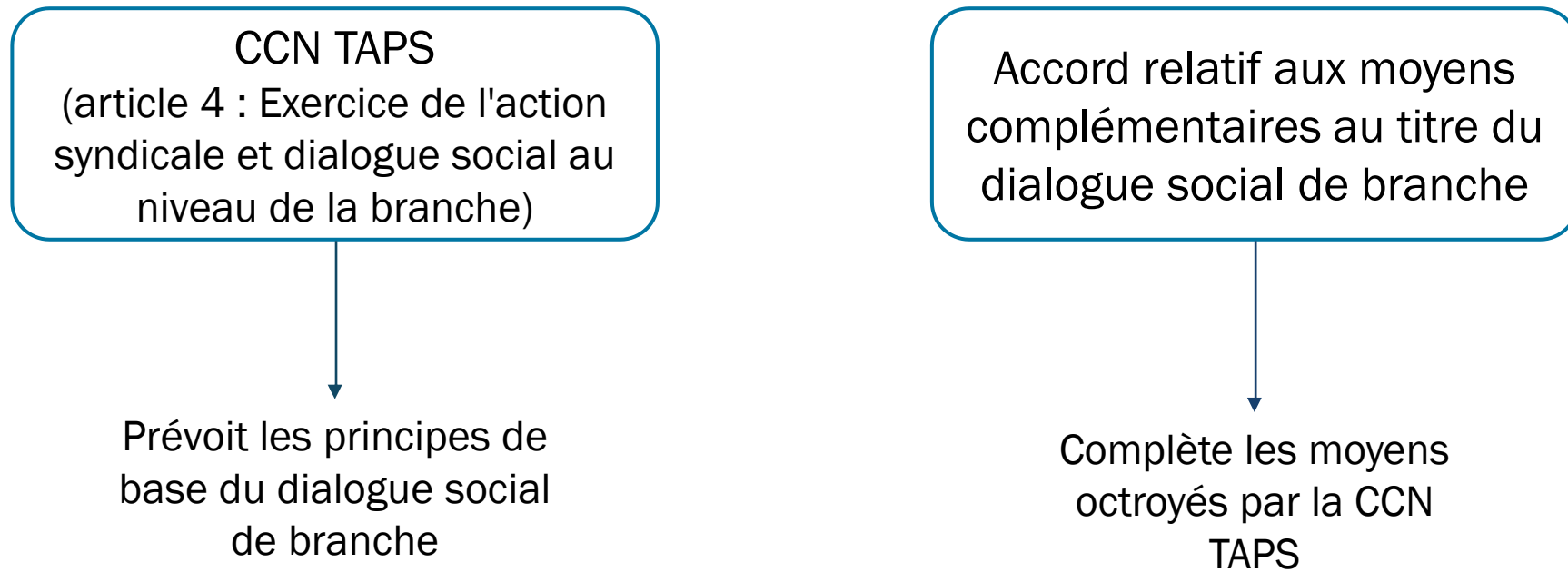
UNSA, FO, CFDT et CGT : affirment avoir adressé les demandes auprès des entreprises concernées (la CFE-CGC n'ayant pas réalisé ces demandes ni le suivi).

Demandes syndicales au titre du dialogue social de branche de disposer de moyens pour pouvoir **mettre à disposition soit une personne à temps plein ou 2 personnes à temps partiel par organisation syndicale** représentative de branche : soit 240 jours par OSR par an.

Un constat d'un besoin de diversifier la représentation des secteurs et des entreprises.

2. Négociations de branche

2.2) Rappel des sources conventionnelles de droits au titre du dialogue social de branche



2. Négociations de branche

2.2) Rappel des dispositions prévues par l'accord relatif aux moyens complémentaires

L'accord a été conclu pour une durée déterminée de trois ans, et arrive à échéance le 30 juin 2024.

Il octroie aux organisations syndicales représentatives de branche des moyens visant à compléter les dispositions déjà applicables, notamment par la CCN TAPS, au titre du dialogue social de branche.

Il prévoit :

- **40 jours** dédiés à l'activité « compagnies aériennes » ; **40 jours**, majorés de 10 jours, dédiés à l'activité « entreprises d'assurances en escales », pour les travaux de fusion des conventions collectives (CCN TAPS / CCR MNA) ; **40 jours** dédiés à l'activité « aéroports » et aux activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.
- les moyens complémentaires sont attribués par **l'organisation syndicale représentative à des salariés mandatés d'entreprises couvertes par la CCN TAPS.**
- les temps consacrés aux réunions des instances paritaires (CPPNI, CPNEFP, CPPO, SPP, les instances de gouvernance d'AKTO) **ne sont pas décomptés sur les moyens complémentaires** → pour la participation à ces réunions, application de la CCN TAPS.
- un **maintien de salaire par l'employeur** pendant les jours utilisés au titre de ces moyens complémentaires ;
- en cas d'utilisation de ces moyens complémentaires, **l'OSR en fera la demande auprès de l'entreprise et informera la Fnam** (un suivi dans l'utilisation de ces moyens est réalisé par la Fnam une fois par an en CPPNI, et un retour d'expérience à l'échéance de l'accord – donc tous les 3 ans).

2. Négociations de branche

2.2) Rappel des dispositions prévues par la CCN TAPS (articles 4.1 à 4.4)

L'article 4 a été modifié et complété par un avenant du 23 juin 2021 qui a ajouté plusieurs sous-articles et qui comporte désormais deux sous-thèmes :

- Un premier thème déjà existant sur le dialogue social au niveau de l'entreprise (actualisé et mis à jour) ;
- Un nouveau second thème qui concerne le dialogue social au niveau de la branche et plus spécifiquement la CPPNI.

Cet avenant et ces sous-articles comportent des dispositions sur :

- La CPPNI (composition, fonctionnement, rôle et attributions, ...) ;
- La formation des partenaires sociaux ;
- La prise en charge financière de la représentation syndicale de branche (maintien de la rémunération, prise en charge de frais de déplacement et frais annexes pour la participation des salariés mandatés par une OSR aux instances paritaires de branche).

L'accord n'a pas été étendu. Un **avenant de révision à droit constant des articles 4 et suivants est nécessaire** afin d'obtenir une extension. A cette occasion, une mise à jour du « congé de formation économique, sociale et syndicale » sera effectuée, afin d'intégrer le volet *environnemental* issu de la Loi Climat et résilience du 22 août 2021.

Benchmark des dispositions prévues dans les autres branches au titre du dialogue social

Convention collective des industries électriques et gazières (IEG) Accord du 4 février 2021 relatif au dialogue social 2021-2025	Accord étendu à durée déterminée de 4 ans. Chaque organisation syndicale représentative bénéficie d'un crédit annuel de temps équivalent à 1 570 heures qu'elle répartit auprès de salariés. Maintien de salaire par l'employeur, possibilité de mise à disposition de salariés mandatés auprès d'OSR, prise en charge des frais (déplacements, logements, restauration) Dotation forfaitaire annuelle / OSR pour couvrir leurs frais de fonctionnement (NTIC, formation...) : 27 000 € → Possibilité d'utiliser ces heures et crédits pour des salariés à temps plein (jusqu'à 8 ETP)
Accord dialogue social dans la branche des sociétés d'assurance Accord du 10 décembre 2021	Accord étendu à durée déterminée de 4 ans. Maintien de rémunération + prise en charge des frais (transports, restauration : 25 euros / repas, et hôtel : 140 euros par nuitée en IDF et 110 euros par nuitée en province). Mise à disposition d'un ou plusieurs salarié / OSR à temps complet ou temps partiel dans les entreprises de + 1 000 salariés, pendant 4 ans (soit la durée de l'accord) = remboursement du salaire versé par les entreprises via l'association pour le dialogue social au sein de la branche.
Convention collective unique de la Métallurgie Accord du 7 février 2022	Accord étendu et conclu à durée indéterminée. Autorisations d'absence et maintien de salaire → Moyens complémentaires octroyés : - allocation annuelle forfaitaire allouée aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (20 000 €) – nécessité de justifier l'utilisation - Allocation de déplacement pour la participation aux instance paritaires de branche territoriales (100 à 200 € / réunion / participant). Mise à disposition d'un ou plusieurs salariés / OSR, à temps complet ou temps partiel

2. Négociations de branche

2.2) Cadre de la négociation

1. Accord relatif aux moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche :

Objectif : modifier la durée de l'accord pour l'harmoniser avec le cycle de représentativité des organisations syndicales et professionnelles de branche (d'une durée de 4 ans : de 2025 à 2029).

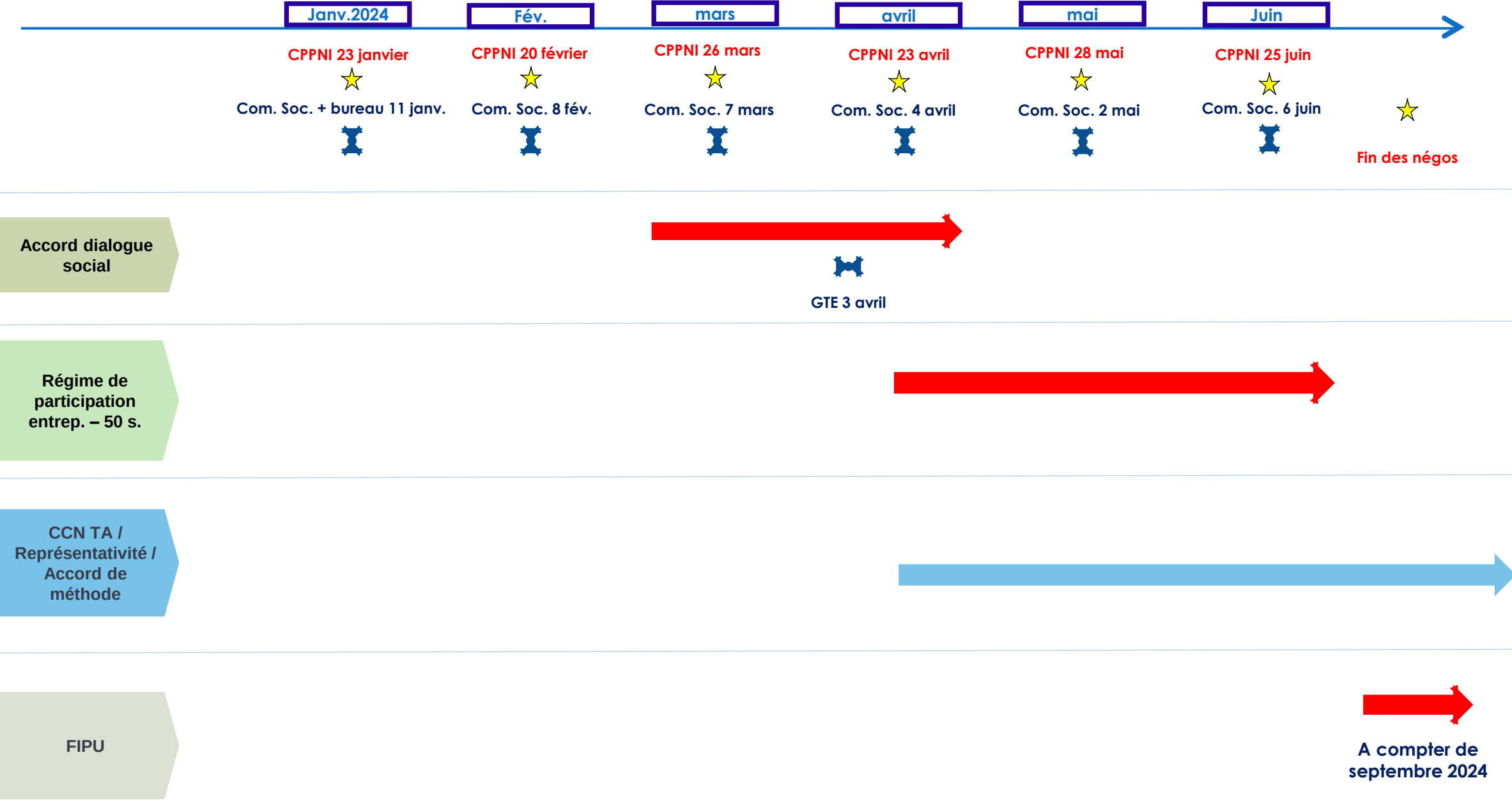
Dans ce cadre, un scénario serait de proroger l'accord existant jusqu'en fin 2025 (en maintenant les dispositions déjà prévues, soit 130 jours / OSR / an répartis en fonction de l'activité : compagnie aérienne, assistance en escale et aéroports).

2. Avenant de révision des articles 4 et suivants de la CCN TAPS sur le dialogue social de branche

L'accord fera l'objet d'une demande d'extension : dans ce cadre, la DGT effectuera donc un contrôle de légalité de l'avenant. Il est donc nécessaire de le réviser à droit constant au regard des dernières évolutions législatives (ex : inclure le congé de formation économique, sociale, syndicale et *environnementale*).

→ Les accords seront présentés à la prochaine CPPNI le 23 avril.

2. Calendrier prévisionnel des négociations de branche



Point 3 : Actualité Emploi - Formation

3. Actualité emploi-formation

- **Signature de l'avenant à l'accord cadre EDEC**

Nouveaux enjeux intégrés dans cet avenant :

- Transition et planification écologique et décarbonation (RSE, fiches métier prospectives)
- Enjeux de professionnalisation de certains métiers (règles France Compétences) et de mobilisation de nouvelles modalités pédagogiques (AFEST)
- Impact des nouvelles technologies (visite immersive, outil d'auto-positionnement)

De nouvelles actions ou des actions ajustées aux évolutions de ce contexte avec une prorogation **jusqu'en mars 2027**

Circuit de signature en cours :

Signature branche (OS et OP)

Signature AKTO

Signature DGEFP

3. Actualité emploi-formation

- **Signature de l'avenant à l'accord cadre EDEC :**

Nouvelles actions contenues dans l'avenant

Action 1.1.2 Intégrer à la solution digitale les indicateurs socioéconomiques actualisés

Action 1.2 Intégrer une visée prospective au référentiel métier de la branche

Action 1.3 Déployer un outil immersif de promotion des métiers adapté aux différents publics

Action 2.1 Construire un outil digital d'acquisition de connaissances, d'auto-positionnement et d'évaluation dédié à l'environnement du transport aérien

Action 2.2 Doter la branche d'un outillage RSE de branche - Priorité pour la DGEFP

Le SGPE (secrétariat général à la planification écologique) travaille sur une stratégie des emplois et des compétences pour la planification écologique

Action 2.3 Appuis Conseil

Action 3.1 Professionnaliser les métiers de la relation client dans toutes leurs dimensions

Action 3.2 Accompagner la professionnalisation du rôle de manager dans son environnement et dans toutes ses composantes

Action 3.3 Déployer l'AFEST et favoriser l'appropriation par les entreprises

3. Actualité emploi-formation

■ Groupe de travail sur les certifications Piste : projet de partenariat avec le ministère de l'Armée et de l'Espace

Pour rappel, un groupe de travail patronal (Groupe 3S, Aviapartner, Air France) s'est tenu avec la DRH du ministère pour étudier les modalités de ce partenariat et les contours de la certification de niveau 3 « Opérateur acheminement par vecteur aérien ».

Deux hypothèses ont été évoquées :

- création d'un tronc commun (sûreté et sécurité aéroportuaire) et de 3 options (escale, fret, piste)
- 3 certifications (Opérateur Escale, Opérateur Fret, Opérateur Piste)

L'une ou l'autre permettrait à un personnel civil d'accéder à une certification piste tout en permettant aux aviateurs de l'armée de faire reconnaître la polyvalence de leurs compétences liées à l'escale, au fret en plus de celle de la piste.

Une première étude sur la cartographie des compétences a été menée.

Des visites « terrain » sont organisées afin d'identifier au mieux les activités du civil par rapport à celles du monde militaire et rédiger ainsi plus finement les compétences de la certification pour :

- Observer de visu les différentes étapes d'un acheminement fret ou piste
- Identifier les métiers impliqués et leurs missions spécifiques
- Comprendre les interactions entre les différents acteurs
- Recueillir des informations sur les compétences et qualifications requises pour chaque métier

3. Actualité emploi-formation

▪ Actions de la branche sur le sujet du Handicap

La lutte contre les discriminations et l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap fait partie des engagements de la branche depuis 2008.

Les travaux menés ont fait émerger une politique handicap perdurant depuis 2008 avec trois objectifs constants :

- Faire progresser le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés ;
- Répondre aux situations de maintien dans l'emploi du fait de la pyramide des âges et des contraintes des métiers ;
- Accompagner les entreprises et leurs salariés dans l'emploi en vue de :
 - Mieux faire comprendre le handicap au travail,
 - Encourager les entreprises à engager des démarches,
 - Faire connaître les dispositifs techniques, les outils appropriés et leurs évolutions.

Ainsi, en 2015, la branche s'est appuyée sur le partenariat entre OPCALIA et l'AGEFIPH pour mener une étude Diagnostic-Conseil qui a abouti à la mise en place d'un plan d'action répondant aux besoins spécifiques des entreprises en mobilisant les partenaires du secteur (OPCALIA, AIREMPOI, AFMAE, HANVOL).

3. Actualité emploi-formation

▪ Actions de la branche sur le sujet du Handicap

Le taux d'emploi direct (OETH) a ainsi continué de progresser, passant de :

- 2,22% en 2008,
- 2,9% en 2012
- et 3,88% en 2015.

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.

- Enquête inter-branche menée par la cabinet Sauléa (partenariat AKTO-AGEFIPH) – cf infographie TA slide suivante
- Proposition de faire réaliser un diagnostic sectoriel TA par l'AGEFIPH
- Validation en CPNE
- En fonction plan d'actions à définir et avec quel budget

Infographie handicap – *branche transport aérien*

La force des « déterminants » qui influent sur la branche concernant le handicap

Déterminant d'initiative	
Influence du tissu socio-économique de la branche (obligation OETH, métiers réglementés, ...)	+++
Importance accordée aux sujets sociétaux par les partenaires sociaux	++
Taux d'accidentologie dans la branche	+
Système client ouvert aux personnes en situation de handicap	++
Difficultés d'attractivité et de recrutements	+++
Déterminant d'action	
Existence d'un accord handicap de branche	Non
Relations partenariales / conventions établies avec des acteurs spécialisés du handicap	Oui
Existence de travaux d'observation sur la branche en matière de handicap	Oui (ancien)
Espaces de branche dédiés aux échanges / travaux handicap dans la branche	Non
Mise à disposition de moyens financiers dédiés (par la branche ou via ses partenariats)	Non
Création d'un outillage handicap mobilisable par employeurs et salariés	Oui (ancien)

Les constats spécifiques de la branche *(au regard du rapport interbranche)*

Entreprises

- Des entreprises leader en matière de handicap
- La réglementation des personnels navigants (et les ECAP) perçue comme un frein à l'emploi des PSH (exigences de sécurité, physiques et psychologiques)...
- ... Mais des opportunités identifiées pour d'autres métiers (maintenance, logistique, administratif, achat, assistance à l'escalpe...)

Appareil de formation / certification

- Pas d'action de la branche sur l'appareil de formation
- Pas d'adaptation des CQP (CQP personnel navigant commercial par exemple) aux enjeux handicap

Branche

- Pas de consolidation au niveau de la branche des bonnes pratiques recensées dans les grosses entreprises leader sur la question
- Un partenariat structurant de la branche avec l'association Hanvol, pour faciliter la rencontre entre des entreprises et des candidats en SH dans les métiers de la branche
- Des travaux menés dans les années 2010 en faveur du handicap (diagnostic, boîte à outils), mais qui ne se sont pas suivies d'actions
- Un secteur qui se réoriente sur des priorités liées à la reprise post-covid

Premières pistes de travail à privilégier pour la branche

- Objectiver les opportunités identifiées en matière d'emploi de PSH, avec les adaptations envisageables
- Sensibiliser les entreprises, avec mise en exergue des initiatives intéressantes
- Capitaliser sur les partenariats existants (Hanvol) et les actions associées

Opportunité d'engager un travail de diagnostic sectoriel avec l'Agefiph ?



Une branche prise à date par d'autres priorités sociales, mais à fort potentiel Handicap du fait de ses métiers et de l'implication notable de ses grandes entreprises. Diagnostic à envisager à moyen terme.

3. Actualité emploi-formation

▪ Actions de la branche sur le sujet du Handicap

Actions menées par la branche des Organismes de Formation :

Suite à un accord de la branche sur le handicap :

- Webinaire national spécifique coanimé par AKTO et l'Agefiph et la branche pour présenter l'accord, les outils et les ressources mises à disposition des entreprises
- Projet de conventionnement en cours entre la branche et l'Agefiph avec la formalisation d'un plan d'action (Agefiph – Branche OF) – Dans ce plan d'action, AKTO et l'Agefiph sont parties prenantes pour accompagner la branche à réaliser les actions prévues et ses engagements, notamment par exemple :
 - AKTO a initié un marché public pour l'expérimentation et la mise en œuvre d'actions collectives de formation Handicap spécifique à la branche avec un budget conventionnel de la branche provisionné à cet effet (en cours)
 - AKTO coanimera les webinaires spécifiques en fonction des thématiques abordées avec l'Agefiph, et AKTO mobilisera les entreprises sur les actions prévues dans les plans régionaux réalisés avec l'Agefiph sur les territoires dans le cadre du partenariat Agefiph AKTO....Le handicap sera intégré aux actions prévues dans le cadre de l'EDEC OF sur le volet RSE.

Branche Hôtellerie Cafés Restaurants :

- Diagnostic sectoriel en cours par l'Agefiph auprès de la branche HCR (prestataire SAULEA)

Branche Restauration Collective :

- Diagnostic sectoriel initié et en cours par l'Agefiph auprès de la branche RC (prestataire SAULEA)

Branche Travail Temporaire :

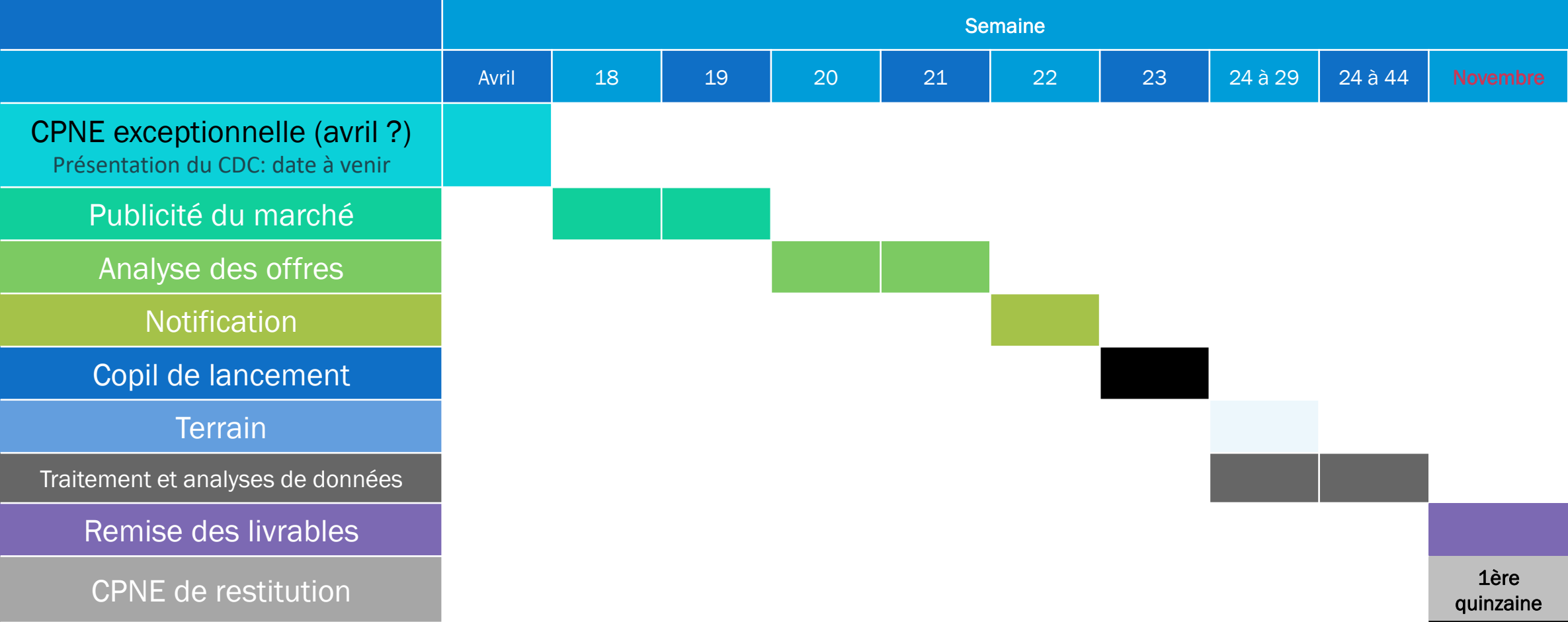
Suite à un accord de branche sur le handicap :

- Accompagnement à la co-construction de l'outillage spécifique et notamment du déploiement de la plateforme « Intérim Inclusif » : juillet 2023 – Financement exclusivement de la branche du TT (100%)
- Déploiement de la démarche Parcours TH Travail Temporaire

3. Actualité emploi-formation

Attention : les JO peuvent avoir un impact sur le retroplanning. Des entreprises pourraient ne pas être accessibles.

Calendrier prévisionnel Rapport de branche – édition 2024



Avril 2024

n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
14	1	2	3	4	5	6	7
15	8	9	10	11	12	13	14
16	15	16	17	18	19	20	21
17	22	23	24	25	26	27	28
18	29	30					

Mai 2024

n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
18			1	2	3	4	5
19	6	7	8	9	10	11	12
20	13	14	15	16	17	18	19
21	20	21	22	23	24	25	26
22	27	28	29	30	31		

Juin 2024

n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
22						1	2
23	3	4	5	6	7	8	9
24	10	11	12	13	14	15	16
25	17	18	19	20	21	22	23
26	24	25	26	27	28	29	30

Juillet 2024

n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
27	1	2	3	4	5	6	7
28	8	9	10	11	12	13	14
29	15	16	17	18	19	20	21
30	22	23	24	25	26	27	28
31	29	30	31				

Août 2024

n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
31				1	2	3	4
32	5	6	7	8	9	10	11
33	12	13	14	15	16	17	18
34	19	20	21	22	23	24	25
35	26	27	28	29	30	31	

Septembre 2024

n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
35							1
36	2	3	4	5	6	7	8
37	9	10	11	12	13	14	15
38	16	17	18	19	20	21	22
39	23	24	25	26	27	28	29
40	30						

Octobre 2024

n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
40		1	2	3	4	5	6
41	7	8	9	10	11	12	13
42	14	15	16	17	18	19	20
43	21	22	23	24	25	26	27
44	28	29	30	31			

Point 4 : Actualité juridique sociale

4. Actualité juridique sociale

- Adoption des amendements gouvernementaux dans le PJJ reprenant la jurisprudence du 13 septembre 2023 relative à l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail

Pour rappel, la Cour de cassation a jugé que les dispositions du droit français limitant l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêts de travail ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne et doivent donc être écartées par le juge (Cass. Soc., 13 septembre 2023, n°22-17.340, n°22-17.638, n°22-10.529).

Cette jurisprudence nécessite une évolution législative afin de modifier le cadre légal français, qui est prévue dans le projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (dite loi « DDADUE ») et a été réalisée sous forme d'un amendement déposé par le Gouvernement (adoptés par l'Assemblée nationale le 18 mars sans modification).

L'amendement gouvernemental prévoit les évolutions suivantes :

- Sur l'acquisition des congés payés : les salariés en arrêt de travail acquièrent désormais des congés payés à hauteur de :
 - **2 jours par mois pour les arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnel** (soit une limite de 24 jours ouvrables par période de référence) ;
 - **2,5 jours par mois pour les arrêts de travail pour AT-MP**, avec la suppression de la limitation à une année prévue par les dispositions actuelles du code du travail.
- Sur le report des droits à congés payés : le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de prendre des congés, pour cause de maladie ou d'accident, bénéficie d'une **période de report de 15 mois** afin de pouvoir les utiliser

4. Actualité juridique sociale

- Adoption des amendements gouvernementaux dans le PJJ reprenant la jurisprudence du 13 septembre 2023 relative à l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail
 - Pour fixer le point de départ de cette période de report, l'amendement distingue deux situations :
 - Si le salarié est en arrêt de travail pour maladie ou accident depuis au moins un an à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle les congés ont été acquis, **le point de départ du délai de 15 mois est fixé à la fin de cette période de référence**. Si la période de report n'est pas expirée à la date de reprise du travail, elle est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu de l'employeur les informations sur ses droits à congés payés ;
 - Dans les autres hypothèses, **le point de départ de la période de report serait fixé à la date à laquelle le salarié reçoit de l'employeur, postérieurement à sa reprise du travail**, les informations sur ses droits à congés payés.
 - A l'issue de la période d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non), **l'employeur devra informer le salarié dans les 10 jours suivant sa reprise du travail sur le nombre de jours de congés payés acquis** et la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris.
- Application de ces dispositions de façon rétroactive, et couvrant la période du 1^{er} décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la future loi. Toutefois, pour la même période, les congés payés supplémentaires acquis en application de ces nouvelles règles sont limités à 24 jours ouvrables congés par périodes de référence, après prise en compte des jours déjà acquis

4. Actualité juridique sociale

- Adoption des amendements gouvernementaux dans le PJJ reprenant la jurisprudence du 13 septembre 2023 relative à l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail
- Délais pour agir : distinction de 2 situations :
 - **Un délai de forclusion de 2 ans à compter de la publication de la future loi** : qui s'applique aux salariés dont le contrat de travail est en cours et qui demandent des congés payés acquis entre la période du 1^{er} décembre 2009 et la date d'entrée en vigueur de la future loi (action en demande de l'exécution du contrat de travail, il s'agit donc des salariés dont le contrat de travail est en cours). Pour rappel, ces salariés ne peuvent demander que 24 jours ouvrables de congés payés (déjà acquis par période de référence), et le délai de report des congés payés de 15 mois s'applique ;
 - **Un délai de prescription de 3 ans** : applicable aux salariés dont le contrat de travail est rompu lors de l'entrée en vigueur de la loi, les règles de droit commun relatives à la prescription des sommes de nature salariale s'appliquent (prescription triennale des actions en matière de paiement de salaires – art. L.3245-1 C. trav.).

→ Adoption finale de ces évolutions législatives en commission mixte paritaire réunie le jeudi 4 avril.

→ Une note synthétisant et décryptant cet amendement sera envoyée aujourd'hui aux membres de la commission sociale.

4. Actualité juridique sociale

- **Jurisprudence sur l'inaptitude : le salarié refusant un poste à temps partiel conforme à l'avis médical peut être valablement licencié** – Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-18.758 FS-B

En l'espèce, une salariée engagée en tant que commerciale a été en arrêt de travail pour maladie continu pendant 3 ans. A l'issue d'un examen médical, la salariée a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail, le médecin préconisant un poste à mi-temps « sans station debout prolongée ni manutention manuelle de charges ». Après consultation des délégués du personnel, l'employeur a transmis une proposition de reclassement à la salariée sur un poste de caissière à temps partiel induisant une diminution de sa rémunération. La salariée refuse cette proposition, l'employeur la licencie alors pour inaptitude.

Depuis la loi Travail du 8 août 2016, la procédure de reclassement a été assouplie pour l'employeur : il est réputé avoir rempli son obligation de reclassement lorsqu'il a proposé au salarié inapte un autre emploi conforme aux critères légaux ainsi qu'à l'avis et aux indications du médecin du travail (art.L.1226-2-1).

Auparavant, le refus d'une proposition d'emploi n'impliquait pas à lui seul le respect de son obligation de reclassement par l'employeur, qui devait alors formuler de nouvelles propositions ou établir qu'il ne disposait pas d'un autre emploi disponible.

Ainsi, l'employeur qui a respecté l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail en proposant un poste de reclassement conforme à cet avis est réputé avoir respecté la procédure de reclassement.

→ **Cette présomption autorise l'employeur ainsi à licencier pour inaptitude le salarié qui refuse une telle offre, même si le poste proposé implique un passage à temps partiel, préconisé par le médecin du travail, générant une baisse substantielle de rémunération.**

→ Le licenciement est donc valable et le salarié ne peut valablement invoquer une modification substantielle de son contrat de travail.

Prochaine Commission sociale



Mardi **7 mai** 2024



De **14h30 à 16h**