

**Avenant relatif à la révision des articles 4 et 4.1 et suivants de la CCN TAPS «
exercice de l'action syndicale et dialogue social au niveau de la branche »**

Préambule

Dans le cadre de la mise en œuvre du dialogue social de la branche, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a été créée par accord à durée déterminée le 14 décembre 2017. Dans un avenant du 23 juin 2021, les partenaires sociaux ont souhaité modifier compléter l'article 4 de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (CCN TAPS) afin d'intégrer dans cet article, au-delà de l'exercice de l'action syndicale, un second thème touchant au dialogue social au niveau de la branche et plus spécifiquement à la CPPNI.

L'absence d'extension de l'avenant du 23 juin 2021 a conduit les partenaires sociaux lors de la CPPNI du 23 avril 2024 :

- à réviser à droit constant l'article 4 de la CCN TAPS intitulé « exercice de l'action syndicale » ;
- et à harmoniser son architecture et son contenu.

En outre, la fusion des conventions collectives (CCN TAPS et CCR MNA – convention collective régionale de la manutention et du nettoyage en aéroport) étant effective depuis le 1er février 2024, le présent avenant acte la pérennisation de la CPPNI et révisé à droit constant les dispositions conventionnelles précitées.

L'objet du présent avenant est donc la révision de l'article 4 ainsi que des articles 4.1 et suivants de la CCN TAPS.

ARTICLE 1 – Modification des articles 4 et 4.1 et suivants relatifs à « l'exercice de l'action syndicale »

Par le présent avenant, les dispositions des articles 4, 4.1 et suivants telles qu'issues des avenants du 23 juin 2021 et du 25 avril 2023 sont remplacées par les dispositions suivantes. Elles se substituent de plein droit aux dispositions des articles 4, 4.1 et suivants de la CCN TAPS.

ARTICLE 4 DE LA CCN TAPS « Exercice de l'action syndicale et dialogue social au niveau de la branche »

4.1 – Exercice de l'action syndicale

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

4.1.1 – Locaux mis à disposition des organisations syndicales

Dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, l'employeur met en outre à la

disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

4.1.2 – Affichage des communications

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du comité social et économique (CSE). Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise à l'employeur ou son représentant, simultanément à l'affichage.

Conformément aux dispositions légales, les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

4.1.3– Diffusion de publication et tract

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci et notamment aux heures d'entrée et de sortie du travail. Cette diffusion ne doit pas troubler de manière injustifiée l'exécution normale du travail et la bonne marche de l'entreprise.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Contrairement aux communications destinées à l'affichage dans l'entreprise, les publications et les tracts destinés à être diffusés ou distribués aux salariés de l'entreprise n'ont pas l'obligation d'être transmis à l'employeur.

4.1.4 – Heures de délégation

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

4.1.5 – Congrès ou assemblées statutaires

Pour assister aux congrès ou assemblées statutaires de leur organisation syndicale, sur demande écrite de celle-ci présentée au moins une semaine à l'avance et sous réserve que cela n'apporte pas de gêne importante à la marche de l'entreprise, les syndiqués mandatés à cet effet par une organisation syndicale représentative peuvent obtenir de leur employeur :

- des autorisations d'absences rémunérées non imputables sur les congés payés à raison de :
 - 1 jour par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 11 à 100 salariés ou disposant d'un délégué du personnel élu dans les conditions prévues à l'article 7,
 - 2 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 101 à 250 salariés,
 - 3 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement plus de

250 salariés.
Ces jours peuvent être reportés sur les 2 années suivantes.

- des autorisations d'absences non rémunérées et non imputables sur les congés payés.

4.2 – Dialogue social au niveau de la branche

4.2.1– Ambitions et orientations du dialogue social de branche

Les parties signataires fixent, par le présent article, l'ambition partagée :

- de faire vivre les relations sociales de niveau branche ;
- d'assurer un corpus de règles sociales applicables à toutes les entreprises, comme maintien de l'unité et de l'identité de la branche ;
- de maintenir la pertinence de ce corpus social en adaptant, lorsque cela s'avère nécessaire, les dispositions de branche au contexte actuel ;
- d'avoir un dialogue social constructif.

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales de branche.

Ces orientations sont les suivantes :

- rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche.
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre pour les modalités de mise en œuvre, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche, tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Sur le plan de la méthode, les partenaires sociaux rappellent l'importance des échanges en amont de la négociation, qui doivent favoriser la conduite et la réussite de celle-ci.

En effet, les réunions de la CPPNI de la CCN TAPS et celles des groupes de travail paritaires doivent être l'occasion des'approprier les sujets, de partager les états des lieux et de comprendre les enjeux des parties.

Enfin, ils s'accordent sur l'organisation de journées de réflexion paritaires sur des thèmes choisis, qui pourront être introduites dans l'agenda social, en amont ou indépendamment des négociations programmées.

4.2.2 – La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

4.2.2.1 – Composition

La CPPNI est présidée par la mission droit du Travail de la Direction générale de l'Aviation civile (DGAC).

La CPPNI est constituée :

- d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- et, d'autre part, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche compose librement sa délégation et informe les organisations professionnelles d'employeurs et la DGAC ainsi que

l'entreprise concernée des salariés mandatés par l'organisation syndicale pour la participation à ces réunions.

Pour tenir compte de la diversité des salariés et des entreprises, de la multiplicité et de la complexité des sujets, les partenaires sociaux décident de passer de trois à quatre le nombre de membres de chaque délégation syndicale, afin de permettre une représentation équilibrée de chaque secteur d'activité, à savoir :

- les compagnies aériennes,*
- les entreprises d'assistance en escales,*
- les aéroports ainsi que toutes les activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.*

De plus, tenant compte du retour d'expérience à l'échéance de l'accord sur le dialogue social de branche conclu le 14 décembre 2017, qui a permis de démontrer l'intérêt d'avoir autour de la table des négociations, des représentants patronaux des différents secteurs d'activité, les signataires du présent accord conviennent d'élargir la participation de la délégation patronale. Ainsi, elle pourra être composée, au maximum, d'un nombre de représentants des organisations patronales représentatives égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Dans la mesure du possible, les délégations devront respecter la parité femmes-hommes.

Les parties rappellent que les représentants des organisations syndicales au sein de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux salariés protégés en cas de licenciement.

4.2.2.2 – Rôle et attributions

La CPPNI est l'instance de négociation des accords de branche.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- négocier l'actualisation et la révision de la CCN TAPS et de ses annexes ;*
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;*
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;*
- rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.*

Elle peut également être saisie par les partenaires sociaux lorsque des différends collectifs nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la CCN TAPS n'ont pas pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

La CPPNI reçoit les accords collectifs sur les thèmes pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche dans les matières prévues par le code du travail, en vue d'établir un rapport annuel d'activité, à verser dans la base de données nationale et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI est également informée, en tant que commission paritaire de branche, des accords conclus par des représentants du personnel non mandatés par des organisations syndicales.

La CPPNI, faisant office d'Observatoire paritaire de la négociation collective, reçoit tous les accords d'entreprise et d'établissement conclus par les entreprises et établissements de la branche.

Dans ces trois situations, les accords collectifs d'entreprises et d'établissements devront être envoyés aux adresses suivantes :

Direction générale de l'aviation civile (DGAC)
Mission du droit du travail et des affaires sociales
Commission paritaire de branche CCN TA-PS
50, rue Henry Farman, 75015 PARIS

Adresse mail :
dta-missiondroitdutravail-bf@aviation-civile.gouv.fr

Fédération nationale de l'aviation et de ses métiers (FNAM)
22, avenue Franklin D. Roosevelt
75 008 Paris

Adresse mail :
cppni-taps@fnam.fr

Enfin, la CPPNI, en tant que commission paritaire prévoyance, a pour mission :

- d'examiner le rapport annuel sur les comptes établi par l'organisme assureur ;
- d'étudier les modifications des prestations et des cotisations ;
- de gérer le fonds d'action sociale.

4.2.2.3 – Fonctionnement de la négociation de branche

Les parties rappellent l'importance d'une participation effective et active à la CPPNI.

Elles précisent que les réunions de l'instance se déroulent en présentiel. Cependant, afin de faciliter la participation des membres de la CPPNI, un dispositif de participation à distance peut être proposé en fonction des circonstances.

A – Réunions ordinaires

Par principe, la CPPNI se réunira chaque mois (à l'exception du mois d'août), en vue des négociations de branche.

La réunion débute au plus tôt à 10 heures et fera l'objet d'une convocation écrite pour la journée.

B – Réunions supplémentaires

Les délégations des organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, de réunions supplémentaires. Celles-ci suivent le même régime que les réunions ordinaires.

C – Réunions des groupes de travail paritaires (GTP)

Les organisations professionnelles et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, d'organiser des groupes de travail paritaires pour étudier un sujet particulier avant de le présenter en CPPNI.

Cette décision sera formalisée par écrit dans un compte-rendu de réunion de la CPPNI. La composition des délégations sera précisée. Elle pourra en fonction des sujets aller jusqu'à trois participants.

Les réunions de ces groupes de travail paritaires sont d'une demi-journée chacune.

Ces réunions feront l'objet d'une convocation écrite.

Chaque délégation syndicale est composée conformément à la décision prise en CPPNI, la délégation patronale devant être au plus égale à la délégation salariale.

D – Calendrier des réunions

Afin d'organiser le travail de la commission et de permettre aux salariés et à leurs employeurs d'intégrer les dates des réunions dans leur planning, les réunions ordinaires de la CPPNI sont fixées, de manière prévisionnelle en octobre pour l'année suivante. Si nécessaire un ajustement du calendrier sera proposé en mai.

De plus, un calendrier prévisionnel des réunions devant se tenir avec les autres instances de la branche (CPNEFP, CPPO, SPP, instances de gouvernance d'AKTO - opérateur de compétences de la branche) pourra être proposé si possible aux mêmes échéances.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, ainsi que toute modification de celui-ci (ajout, suppression ou modification) dans les quinze jours à compter de la fixation ou de la modification.

4.3 – Formation des partenaires sociaux

4.3.1 – Formation des membres des délégations syndicales

A – Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Tout membre de la délégation syndicale, à l'instar de tout salarié, qui souhaite suivre une formation économique, sociale, environnementale et syndicale, a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé pour y participer, en application des dispositions prévues par le Code du travail.

Afin de permettre à un salarié nouvellement nommé à la CPPNI d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ce mandat, il bénéficiera d'un congé de formation dans la limite de cinq jours.

B – Formation complémentaire

Les parties signataires conviennent que les représentants du personnel éloignés de leur emploi d'origine depuis plusieurs années et qui reprennent une activité professionnelle pourront bénéficier de formations complémentaires au soutien de leur projet de réorientation professionnelle.

Les représentants du personnel, qui souhaitent voir pris en compte et validés les blocs de compétences transférables acquis au cours de leur mandat, pourront, quant à eux, entamer une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) individuelle en vue d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification figurant au Répertoire National des Certifications Professionnelles (diplôme, titre professionnel).

4.3.2 – Formations communes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'organisation de journées de formation/information communes, appelées « les rendez-vous paritaires », dispensées par des centres, instituts ou organismes de formation, dans le but de partager un socle commun de connaissances et de les mettre au même niveau d'information.

Les parties signataires conviennent, qu'en fonction des sujets, ces formations peuvent être une première étape dans le lancement de négociations.

4.3.3 – Entretiens de début et de fin de mandat et déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales

En complément des dispositions prévues à l'article 4.3.1 du présent accord, les parties signataires rappellent l'importance de la tenue des entretiens individuels de début et de fin de mandat pour les salariés élus ou disposant d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires rappellent en outre leur volonté que soit portée une attention particulière sur le déroulement de carrière des représentants du personnel.

4.4 – Prise en charge financière de la représentation syndicale de branche

Le présent article définit le maintien de rémunération et la prise en charge des déplacements et des frais annexes des réunions de la CPPNI. Ce dispositif s'applique de manière identique pour les réunions paritaires de la branche suivantes : SPP, CPNEFP, CPPO et instances de gouvernance d'AKTO. Elles feront l'objet d'une convocation écrite pour la journée.

4.4.1 – Maintien de la rémunération

Le temps passé en réunions paritaires de branche est considéré comme du temps de travail et rémunéré en tant que tel.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition auprès de l'une des organisations syndicales représentatives dans la branche qui les a mandatés sont rémunérés normalement par leur employeur. Ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant les réunions de la CPPNI.

Dans le cas où la CPPNI se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions de la CPPNI, ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés, de tenir compte du calendrier des réunions des CPPNI pour établir le planning de travail afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

4.4.2 – Déplacements et frais annexes

Lorsque le membre de la délégation syndicale avance les frais de transport pour se rendre à la CPPNI, ceux-ci lui sont remboursés par l'employeur, sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et au plus tard à la fin du mois qui suit la remise des justificatifs.

A l'occasion de la participation à la CPPNI, le membre de la délégation syndicale perçoit au plus tard à la fin du mois qui suit la réunion l'indemnité de panier prévue par l'accord salarial de branche en vigueur s'il remplit les conditions d'éligibilité fixées par la CCN TAPS.

Lorsque le membre de la délégation syndicale travaille habituellement hors de la région Ile-de-France, il perçoit également une indemnité équivalente au montant de la l'indemnité de panier précitée, pour tenir compte des autres frais inhérents au déplacement.

Le temps de déplacement pour se rendre à Paris sera comptabilisé sur la base de 2 heures

aller-retour par déplacement si le salarié arrive le matin et repart le soir même de la réunion.

Le membre de la délégation ne travaillant pas au sein de la région Ile-de-France aura la possibilité d'arriver la veille de la réunion. Dans ce cas, les frais d'hôtel et de repas seront pris en charge sur la base de 90 euros la chambre et de 15 euros le repas.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet ou la même cause prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises.

ARTICLE 2 - Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L.2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux rappellent néanmoins qu'en application des dispositions légales les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'une prise en charge par, l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), de la rémunération de leurs salariés participant aux négociations de branche sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté pris par le ministre chargé du Travail.

ARTICLE 3 – Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol tel que défini à l'article 1er de la CCN TAPS. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 4 – Révision et dénonciation de l'avenant

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-9 du code du travail.

ARTICLE 5 – Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension du journal officiel.

Fait à Paris le 15 mai 2024

<p>Pour la Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers – FNAM</p> <p>22 avenue Franklin Delano Roosevelt, Paris</p>	
<p>Pour la Fédération Générale des Transports et de l'Équipement – C.F.D.T.</p> <p>47/49, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris cedex 19</p>	
<p>Pour la Fédération Nationale de l'Encadrement des Métiers de l'Aérien – C.F.E.- C.G.C.</p> <p>Maison de la CFE-CGC - 59, rue du Rocher - 75008 Paris</p>	
<p>Pour la Fédération Nationale des Syndicats de Transports – C.G.T.</p> <p>263, rue de Paris - case 423 - 93514 Montreuil cedex</p>	
<p>Pour la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services - F.O.</p> <p>46, rue des Petites Ecuries - 75010 Paris</p>	
<p>Pour l'U.N.S.A. Transports</p> <p>56, rue du Faubourg Montmartre - 75009 Paris</p>	