

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Avenant du 25 avril 2023

relatif à la révision de la convention collective nationale

NOR : ASET2350496M

IDCC : 275

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent d'avenant s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire relatif à la restructuration des branches, engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, le ministre chargé du travail a engagé une procédure de fusion du champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique – région parisienne (CCR MNA) avec celui de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (CCN TAPS), considérée comme la branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 (publié au *Journal officiel* de la République française le 31 janvier 2019) le champ territorial et professionnel de la CCR MNA a été inclus dans celui de la CCN TAPS et les stipulations en vigueur de la CCR MNA ont été annexées à la CCN TAPS.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, soucieuses de privilégier un dialogue social responsable et équilibré au niveau de la branche du transport aérien, désireuses de planifier les effets de la fusion et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties ont conclu unanimement, le 14 décembre 2022, un accord cadre relatif à la fusion de la CCR MNA et de la CCN TAPS afin déterminer les modalités selon lesquelles l'ensemble des entreprises et salariés relevant des stipulations de la CCR MNA feront application des stipulations de la CCN TAPS révisée.

À cet égard, les parties se sont engagées à négocier un avenant de révision de la CCN TAPS qui poursuit deux objectifs :

- la mise à jour à droit constant des stipulations de la CCN TAPS à l'aune des évolutions législatives ;
- l'aménagement de certaines stipulations de la CCN TAPS afin d'accompagner le rattachement des salariés issus de la CCR MNA.

Les stipulations concernées ont été listées aux annexes I et II de l'accord cadre relatif à la fusion, les parties ayant acté la possibilité d'étudier, le cas échéant et à la marge, les stipulations qui n'auraient pas été identifiées dans cet accord.

Les négociations du présent avenant, engagées le 17 janvier 2023, ont eu lieu dans le cadre de la CPPNI de l'aérien telle que pérennisée par l'arrêté du 18 janvier 2021 et suivant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC n° 0275) et du personnel de l'industrie, de la maintenance et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne (IDCC n° 1391) fixée par arrêté du 8 novembre 2021.

Conformément à l'engagement acté unanimement par les parties dans l'accord cadre relatif à la fusion entre la CCN TAPS et la CCR MNA du 14 décembre 2022, une table de concordance des classifications est annexée au présent avenant.

Titre 1^{er} Cadre juridique de l'avenant

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant de révision s'inscrit en application de l'accord-cadre relatif à la fusion de la CCN TAPS et de la CCR MNA du 14 décembre 2022. Il a pour objet d'une part, de réviser les stipulations n'étant plus à jour au regard des évolutions législatives, et d'autre part, d'aménager les stipulations identifiées dans l'accord cadre relatif à la fusion des deux conventions collectives.

La CCN TAPS est ainsi révisée, dans les termes des dispositions qui suivent, étant précisé que les signataires ont souhaité une présentation ciblée mais exhaustive des articles révisés afin de la mettre en conformité avec l'évolution des dispositions législatives.

Du fait de leur révision, les stipulations ainsi modifiées et aménagées se substituent de plein droit aux stipulations révisées de la CCN TAPS.

Il est précisé que les articles de la CCN TAPS non révisés restent en vigueur dans leur rédaction.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant a vocation à couvrir le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la CCN TAPS ainsi qu'au personnel de l'industrie de la maintenance et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique.

Article 3 | *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.

Titre 2 Stipulations mises à jour à droit constant

Les stipulations mentionnées ci-après se substituent de plein droit aux stipulations expressément visées et modifiées au regard de l'objet fixé par les parties en préambule. L'avenant de révision de la CCN TAPS adapte ainsi le cadre conventionnel aux évolutions législatives.

Chapitre 1^{er} Stipulations générales de la CCN TAPS

Article 4 | *Exercice de l'action syndicale*

L'article 4 de la CCN TAPS relatif à l'exercice de l'action syndicale est modifié comme suit :

« a) Panneaux d'affichage

Dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués syndicaux, des panneaux d'affichage sont réservés pour les communications syndicales dans les conditions prévues par la loi :

- convocations à des réunions syndicales et ordre du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales. L'affichage est fait par les soins et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale.

b) Réunions syndicales

Les employeurs mettent, pendant les heures de travail, à la disposition des organisations syndicales représentatives un local convenant à l'exercice de leurs missions dans l'entreprise.

Dans les entreprises occupant habituellement moins de 150 salariés, ce local peut être celui prévu à l'article 7.

c) 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.

d) Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, ce temps de travail passé en commission est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

e) 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 de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. »

Article 6 | Élections professionnelles

L'article 6 de la CCN TAPS relatif à l'« Élection des représentants du personnel » est désormais intitulé « Élections professionnelles ». L'article est modifié comme suit :

« Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions légales, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections du comité social et économique par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion. L'organisation et le déroulement des élections doivent être négociées conformément à la loi dans le cadre d'un protocole préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives intéressées. Conformément aux dispositions légales, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité social et économique comprise entre deux et quatre ans.

a) Protocole préélectoral

Ce protocole fixe les modalités particulières d'application des dispositions relatives aux collèges électoraux et à l'organisation du vote. Il est mis en place et négocié dans les conditions légales et réglementaires en vigueur du code du travail dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Collèges électoraux :

La constitution des collèges électoraux et la répartition de l'ensemble des sièges à pourvoir pour chaque collège dans l'établissement se font par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Cette répartition se fait de telle sorte que chaque élu des "ouvriers et employés", chaque élu des "agents d'encadrement et techniciens" et chaque élu des "cadres" représente un nombre approximativement égal de personnel.

Si la répartition des effectifs ne permettait pas aux 3 catégories ci-dessus d'être représentées dans un collège propre, un siège supplémentaire serait affecté à chacun des 2 collèges constitués.

Les candidatures au premier et second tour doivent être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le scrutin a lieu dans chaque établissement, en principe pendant les heures de travail. Dans les ateliers où le travail est organisé en plusieurs équipes, des dispositions d'ordre pratique sont prises en accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives, afin de permettre le vote de tous les électeurs.

b) Affichage et réclamations

Un emplacement est réservé dans l'établissement, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

La date du premier tour de scrutin, la liste des électeurs et des éligibles sont affichées 2 semaines à l'avance à l'emplacement prévu.

Les réclamations relatives aux listes électorales doivent être conformes aux dispositions légales en vigueur.

c) Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé des 2 électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus ancien.

Chaque bureau peut être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un salarié de l'entreprise dans les conditions définies par le protocole préélectoral.

Chaque organisation syndicale représentative présentant une liste fait connaître à la direction, 24 heures à l'avance, le nom de son représentant pour assister aux opérations électorales. La désignation de ce représentant doit être prévue par un accord préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations du scrutin ne doivent subir de ce fait aucune réduction de salaire.

d) Déroulement du vote

Dans chaque collège électoral, 2 votes distincts ont lieu, l'un pour les titulaires, l'autre pour les suppléants. Les bulletins, par leur couleur ou leurs indications, doivent permettre de distinguer l'élection, le collège et le siège.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur.

Le vote a lieu à l'urne et à bulletins secrets, en présence du bureau de vote. L'organisation d'isoloirs est assurée par l'employeur.

Les salariés qui, du fait notamment de leur lieu de travail, seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, votent par correspondance.

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

À la clôture du scrutin, les enveloppes de vote par correspondance sont remises au bureau de vote qui procède à l'émargement puis à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans l'urne.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement à la fin du scrutin ; les procès-verbaux établis par les bureaux de vote sont centralisés et les résultats communiqués aux parties intéressées. »

Article 7 | *Représentants du personnel*

L'article 7, anciennement intitulé « Délégués du personnel », est renommé « Représentants du personnel ». Il est modifié comme suit :

« Les signataires de la présente convention s'attachent à reconnaître l'importance du rôle de la représentation du personnel, élue ou désignée, dans l'élaboration d'un dialogue social constructif et dynamique.

Les représentants de proximité, dont le nombre, le rôle et les moyens de fonctionnement sont librement déterminés par les partenaires sociaux, peuvent, en effet, permettre le traitement et la résolution de problèmes au plus près du terrain, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

À cet égard, les signataires de la présente convention incitent les entreprises à examiner, à l'occasion de la négociation sur le périmètre de mise en place du comité social et économique, l'opportunité de négocier un accord sur le droit syndical et d'instituer des représentants de proximité. Le cas échéant, l'accord d'entreprise prévoit les moyens associés à leur mission. »

Article 8 | *Comité social et économique*

L'article 8, anciennement intitulé « Comité d'entreprise », est renommé « Comité social et économique ». Il est modifié comme suit :

« L'institution et le fonctionnement des comités sociaux et économiques dans les entreprises régies par la présente convention sont réglés conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux articles L. 2315-61 et suivants du code du travail, le budget de fonctionnement du comité social et économique est égal à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1 999 salariés, 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés. Le budget alloué aux activités sociales et culturelles est au moins égal à 0,50 % des salaires et appointements payés durant l'année précédente. Les salaires et appointements à prendre en considération sont ceux déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. »

Article 10 | *Embauche, examen ou essai*

L'article 10 de la CCN TAPS relatif aux « Embauche, examen ou essai » est modifié comme suit :

« L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Au point de vue professionnel, pour les emplois qui le justifient, le contrôle de l'aptitude se fait par des examens ou essais.

Une commission des examens et des essais professionnels est créée sur proposition des membres titulaires du comité social et économique.

Elle est composée de représentants de la direction et de membres du personnel ; ces derniers étant désignés par le comité social et économique.

Cette commission est chargée de définir les normes générales des programmes des examens et essais, leur liste et les conditions dans lesquelles ils sont passés.

Dans le cas où une telle commission n'existe pas, les normes générales des programmes des examens et essais sont communiquées pour information aux membres du comité social et économique qui en font la demande.

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans un délai n'excédant pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. Cette visite est effectuée par le médecin du travail ou le professionnel de santé habilité attaché à l'entreprise ou, à défaut, désigné par celle-ci. »

Article 14 | *Modification du contrat de travail pour motif économique*

L'article 14 de la CCN TAPS, anciennement intitulé « Déclassement », est renommé « Modification du contrat de travail pour motif économique ».

Il est modifié comme suit :

« Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques tel que défini à l'article L. 1233-3 du code du travail, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. Le refus du salarié n'entraîne pas une rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par les conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

En cas d'acceptation d'une modification du contrat de travail entraînant un déclassement ou une diminution de la rémunération afférente à l'emploi, le salarié a droit à une indemnité calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle qui lui est proposée. Dans ce cas, les avantages d'ancienneté n'ayant été liquidés que sur la différence sont conservés en ce qui concerne la valeur de la rémunération nouvelle.

L'acceptation d'un déclassement à la suite d'une suppression ou d'une modification d'emploi donne pendant 3 ans au salarié déclassé droit à la réintégration en cas de rétablissement de l'emploi et une priorité en cas de création d'un poste de niveau équivalent.

Après 2 ans de non-exercice de la fonction, la nomination peut être précédée d'une période d'adaptation dont la durée ne saurait excéder :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les techniciens ;
- 3 mois pour les agents d'encadrement et cadres.

Cette période d'adaptation est éventuellement renouvelable une seule fois, notamment dans le cas où un stage de perfectionnement s'avérerait nécessaire.

Pendant la période d'adaptation, le salarié bénéficie d'une indemnité différentielle lui assurant au moins les appointements minimaux garantis de la catégorie ou du groupe considéré.

Au cas où la période d'adaptation n'est pas satisfaisante, l'intéressé reprend de plein droit son emploi précédent ou, à défaut, un emploi de qualification équivalente dans les conditions n'entraînant pas l'application des articles 15 et 16 traitants des mutations, sauf accord entre les parties. »

Article 19 | *Conseil de discipline*

L'article 19 de la CCN TAPS relatif au conseil de discipline est modifié comme suit :

« À l'issue de l'entretien préalable, toute proposition de licenciement pour faute constituant une infraction à la discipline, à l'exclusion du licenciement pour faute grave ou pour faute lourde justifiant une rupture immédiate du contrat de travail prononcée par l'employeur, est soumise pour avis à un conseil de discipline, lorsque l'intéressé en fait expressément la demande.

Cette demande, formulée par écrit, doit parvenir à l'employeur 8 jours calendaires après la première présentation de la proposition, envoyée en recommandé avec avis de réception, informant le salarié du motif de son licenciement et du délai dont il dispose pour saisir le conseil de discipline.

En l'absence de demande de saisine exprimée dans le délai prescrit, ce courrier vaut notification de licenciement.

Si la demande est valablement effectuée, le salarié reçoit copie de l'exposé complet des motifs de sa comparution, avant la tenue du conseil de discipline. Il a le droit de prendre connaissance de l'ensemble du dossier. Il peut également se faire assister d'une personne choisie par lui parmi le personnel de l'entreprise.

Le rôle du conseil de discipline est consultatif.

Le conseil de discipline est composé :

- d'un président, désigné par l'employeur, qui a voix consultative ;
- de 2 membres désignés par l'employeur ;
- de 2 représentants du personnel appartenant à la catégorie du salarié qui comparaît et désignés à chaque occasion par l'ensemble des membres du comité social et économique au lieu où siège le conseil.

Au cas où des représentants ne peuvent être désignés par le moyen de cette procédure, les membres du comité social et économique les plus anciens de la catégorie à laquelle appartient le salarié en cause sont désignés d'office.

En cas de carence de l'un ou des représentants du personnel visés aux deux précédents alinéas, ou de l'intéressé, dûment convoqués, le conseil de discipline siège valablement.

À l'issue d'un scrutin secret, l'avis du conseil de discipline est signé et transmis, dans les formes et délais pouvant être précisés dans le règlement intérieur, par le président à l'employeur à qui il appartient de statuer. Le délai de 1 mois pour notifier le licenciement court à compter du jour où le conseil de discipline a rendu son avis écrit.

L'avis est également porté à la connaissance du salarié. »

Article 20 | *Indemnité de licenciement*

L'article 20 de la CCN TAPS relatif à l'indemnité de licenciement est modifié comme suit :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui, sauf en cas de faute grave ou lourde, est licencié alors qu'il compte au moins 8 mois d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par les articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail, à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités de calcul sont fixées comme suit :

- 8 mois-5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise pour les cadres, agents de maîtrise et techniciens, ouvriers et employés ;

- 5-10 ans : 1/4 mois par année de présence au-delà de 5 ans : toute catégorie confondue ;
- 10-15 ans : 4/5 de mois par année de présence au-delà de 10 ans pour les cadres, 3/5 de mois pour les agents de maîtrise et techniciens, ouvriers employés ;
- 15-20 ans : 1 mois de salaire par année de présence au-delà de 15 ans pour les cadres, 4/5 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, ouvriers employés ;
- au-delà de 20 : 1 mois par année de présence au-delà de 20 ans.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 18 mois de salaire.

Les cadres de plus de 50 ans justifiant d'une ancienneté de 10 ans bénéficient d'une majoration de 1 mois entre 50 ans et 55 ans et de 2 mois au-delà de 55 ans en franchise du plafond ci-dessus.

L'indemnité de licenciement est calculée par rapport au 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif ou lorsque son montant excède 6 mois, être versée en 2 fois dans un délai maximum de 2 mois, cet échelonnement ne portant que sur la portion de l'indemnité dépassant 1 mois de salaire. »

Article 21 | Départ ou mise à la retraite du salarié

L'article 21 de la CCN TAPS relatif au départ ou à la mise à la retraite du salarié est modifié comme suit :

« Les départs et mises à la retraite des salariés sont régis par les dispositions du code du travail et de la sécurité sociale ainsi que par les articles 12 des annexes I et II et l'article 16 de l'annexe III de la présente convention.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les conditions de la mise à la retraite des salariés, à l'initiative de l'employeur, sont précisées aux annexes de la présente convention. »

Article 28 | Parentalité

L'article 28 de la CCN TAPS relatif à la parentalité est modifié comme suit :

« a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 4^e mois de grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par jour non cumulable en début ou en fin de service.

3° Congé de maternité

Pendant le congé légal de maternité, les personnels féminins perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé de maternité. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires

taires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

Si, à la fin de la période de repos après l'accouchement, l'intéressée reste atteinte d'un état pathologique, dûment constaté, elle peut être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 26. La période de suspension du contrat de travail est augmentée conformément aux dispositions du code du travail, notamment les dispositions prévues aux articles L. 1225-8, L. 1225-16 à L. 1225-28.

4° Allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

b) Pour les personnels féminins ou masculins

1° Congé paternité

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

2° Congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-46-1 et R. 1225-9 du code du travail, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé d'adoption. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

3° Congé parental d'éducation

Le congé parental est accordé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

4° Congé pour enfant malade

Le père ou la mère bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non reportable de 4 jours par année civile, portée à 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par demi-journées. Il bénéficie en outre d'un congé non indemnisé de 5 jours pour un enfant de 1 an.

	Cas prévu par la loi (art. L. 1225-61 C. trav.)	CCN (art. 28)
1 enfant de moins de 16 ans	3 jours non indemnisés	4 jours indemnisés
3 enfants ou plus	5 jours non indemnisés	6 jours indemnisés, dès le 2 ^e enfant
Cas particulier de l'enfant de moins de 1 an	5 jours non indemnisés	4 jours indemnisés + 5 jours non indemnisés

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement, de durée limitée à 6 mois, pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur garde la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement doivent être payées par l'employeur.

L'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement sont dues lorsque, au cours du congé sans solde, l'employeur s'est trouvé dans l'obligation de remplacer définitivement la personne bénéficiaire de ce congé.

Le père ou la mère d'un enfant handicapé percevant l'allocation spéciale versée par la caisse d'allocations familiales bénéficie d'un congé supplémentaire indemnisé dans la limite de 2 jours par année civile, éventuellement fractionnables par demi-journées, sur demande motivée accompagnée d'une pièce justificative. »

Article 30 | Congés exceptionnels pour événement de famille

L'article 30 de la CCN TAPS relatif aux congés exceptionnels pour événement de famille est modifié comme suit :

« Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou un cancer : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- mariage ou conclusion d'un PACS de l'intéressé : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : 7 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ;
- décès des grands-parents, belle-fille, gendre : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours.

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié dispose, sur justification, d'un congé de deuil de huit jours, dans les conditions légales et réglementaires conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail.

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par l'événement et au plus tard dans les 7 jours calendaires suivants. Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif. Les indemnités prévues sont calculées suivant la même formule que celle applicable aux congés annuels payés. »

Article 31 | Congé pour obligations liées à la défense et la citoyenneté

L'article 31 de la CCN TAPS, intitulé « Service militaire », est désormais renommé « Congé pour obligations liées à la défense et la citoyenneté ». Il est modifié comme suit :

« Tout salarié engagé dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 8 jours par année civile au titre de ces activités ; dans les entreprises de

moins de 250 salariés, l'employeur peut décider de limiter cette autorisation à 5 jours, pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Les conditions de mise en œuvre de la réserve opérationnelle sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Les salariés apprentis bénéficient d'un jour de congé rémunéré pour la participation à la journée défense et citoyenneté (JDC). »

Article 33 | Formation en matière de santé-sécurité, conditions de travail dans les entreprises

L'article 33 de la CCN TAPS, intitulé « Formation des représentants du personnel dans les CHSCT des entreprises de moins de 300 salariés », est désormais renommé « Formation en matière de santé-sécurité, conditions de travail dans les entreprises ».

Il est modifié comme suit :

« a) Bénéficiaires

Dans toute entreprise, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité, et conditions de travail, en cas de premier mandat ou de renouvellement, dans les conditions définies à l'article L. 2315-18 du code du travail.

b) Nature de la formation

Conformément à l'article R. 2315-9 du code du travail, la formation dont bénéficient les membres du CSE et de la CSSCT a pour objet de :

- développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

c) Conditions d'exercice du stage de formation

1° Pour les membres du CSE, le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours en cas de premier mandat, et de trois jours en cas de renouvellement de mandat. Pour les membres de la CSSCT, la formation en santé, sécurité, conditions de travail est d'une durée de 5 jours, en cas de premier ou de renouvellement de mandat. Il est pris en une seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

2° Le membre du CSE ou de la CSSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite entreprendre son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer. La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande.

La formation des membres du CSE et de la CSSCT est imputable aux jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

d) Organismes chargés d'assurer la formation

Les institutions habilitées à dispenser la formation des membres du CSE et de la CSSCT sont les suivantes :

- les centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ;
- les instituts spécialisés ;
- les organismes figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toutes ces institutions précitées délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

e) Frais pris en charge par l'employeur au titre de la formation et maintien de la rémunération des intéressés (CSE et CSSCT)

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

L'employeur prend en charge sur présentation des justificatifs :

- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant journalier de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires. »

Chapitre 2 Annexe I « Cadres »

Article 1^{er} | Objet

L'article 1^{er} de l'annexe I « Cadres » de la CCN TAPS, intitulé « Objet », est modifié comme suit :

« La présente convention annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail des cadres occupés dans les entreprises.

Sont considérés comme cadres, pour l'application de la présente convention annexe, les collaborateurs qui répondent aux deux conditions suivantes :

1. Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle éprouvée qui leur confère des capacités équivalentes.
2. Occuper dans l'entreprise un emploi où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises. Ces emplois comportent généralement des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

Sont notamment hors du domaine de la convention :

- a) Les collaborateurs diplômés qui auraient conclu ou concluraient un contrat de louage de service verbal ou écrit en vue de remplir des fonctions du ressort des conventions annexes ouvriers, employés ou techniciens et agents d'encadrement ;

- b) Les bénéficiaires du régime de la retraite régi par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et les accords interprofessionnels en vigueur qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus ;
- c) Les cadres occupant des fonctions supérieures à celles définies dans la présente convention annexe. »

Article 3 | Période d'essai

L'article 3 de l'annexe I « Cadres » de la CCN TAPS relatif à la période d'essai est modifié comme suit :

« La durée de période d'essai est de 4 mois pour les cadres.

Ces périodes peuvent éventuellement être prolongées d'une durée égale pour des fonctions présentant des difficultés particulières, après entretien entre l'employeur et le salarié, confirmé par écrit au cours de la période d'essai.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans indemnité ni préavis.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un préavis est observé, sauf faute grave ou force majeure, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit :

- 2 semaines, en cas d'une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois ;
- 1 mois, après 3 mois de présence du salarié.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours. »

Article 7 | Déplacements

L'article 7 de l'annexe I « Cadres » de la CCN TAPS relatif aux déplacements est modifié comme suit :

« a) Transport

Les déplacements en avion sont effectués en principe en classe « touriste » et en 1^{re} classe dans la limite des places disponibles.

Les déplacements en chemin de fer sont effectués de jour en 1^{re} classe et de nuit, si possible, en couchette.

En cas d'accident, les cadres bénéficient des dispositions de la législation du travail et, dans le cas où une assurance est attachée automatiquement au billet de passage, des dispositions de celle-ci.

b) Indemnités de déplacement

Les cadres en déplacement continuent à bénéficier de l'intégralité de leur traitement.

Des indemnités de déplacement sont allouées au cadre en déplacement à l'effet de rembourser forfaitairement les frais supplémentaires qui leurs sont imposés.

Leur taux varie suivant le lieu et l'importance des fonctions exercées par le cadre.

Les conditions d'attribution et le taux des frais de déplacement sont fixés par l'entreprise qui les communique aux membres du CSE. »

Article 12 | **Départ ou mise à la retraite du salarié**

L'article 12 de l'annexe I « Cadres » de la CCN TAPS relatif au départ ou à la mise à la retraite du salarié est modifié comme suit :

« L'âge normal de la cessation de service est fixé conformément à la législation en vigueur, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

Le cadre prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales reçoit une indemnité de fin de carrière de cadre, à raison de 1/5 de mois de salaires par année d'ancienneté, sans que cette indemnité puisse dépasser 6 mois de salaire.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Dans le cas où un cadre prend sa retraite à son initiative ou par suite de maladie, à un âge compris entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L. 1237-5 du code du travail, il reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa ci-dessus.

Une indemnité calculée sur la même base est versée aux cadres de plus de 50 ans devant cesser leur activité pour invalidité de catégorie II ou III et ayant au moins 10 ans d'ancienneté.

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite ou dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée aux articles 12 des annexes I et II et 16 de l'annexe III.

Pour bénéficier de cette indemnité conventionnelle de départ à la retraite, le salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à pension de retraite devra justifier par écrit de son droit, à son employeur, avec les pièces attestant sa demande de liquidation de sa pension de retraite. »

Chapitre 3 Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

Article 3 | **Période d'essai**

L'article 3 de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » de la CCN TAPS relatif à la période d'essai est modifié comme suit :

« La durée de la période d'essai est de 3 mois.

Toutefois, pour les fonctions présentant des difficultés particulières, cette période peut être, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, prolongée d'une durée égale.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un préavis est observé, sauf faute grave, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit : 2 semaines, en cas d'une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours. »

Article 12 | **Départ en retraite**

L'article 12 de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » de la CCN TAPS relatif au départ en retraite est modifié comme suit :

« L'âge normal de la cessation de service est fixé conformément à la législation en vigueur, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

L'agent d'encadrement ou le technicien prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales reçoit une indemnité de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de 1/6 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Toutefois l'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 5 mois de salaire.

Dans le cas où un agent d'encadrement ou un technicien ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite à son initiative, à un âge compris entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L. 1237-5 du code du travail, il reçoit l'indemnité prévue ci-dessus. »

Chapitre 4 Annexe III « Ouvriers et employés »

Article 5 | **Période d'essai**

L'article 5 de l'annexe III « Ouvriers et employés » de la CCN TAPS relatif à la période d'essai est modifié comme suit :

« L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue par une embauche.

Le temps passé effectivement à l'exécution de cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie, mais seulement s'il est au moins égal à 1 demi-journée ou 4 heures.

La durée de la période d'essai est de 2 mois.

Toutefois, pour les fonctions présentant des difficultés particulières, cette période peut être, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, prolongée d'une durée égale.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un préavis est observé, sauf faute grave et jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit : 2 semaines, en cas d'une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours. »

Article 13 | **Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres**

L'article 13 de l'annexe III « Ouvriers et employés » de la CCN TAPS relatif à la majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, est modifié comme suit :

« À titre exceptionnel, des primes spéciales sont attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

Ces primes sont établies, dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après consultation des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Le versement de ces primes est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; toute modification ou amélioration des conditions de travail ayant motivé le versement de ces primes entraîne la révision ou la suppression.

Le montant de ces primes est fixé par la direction, après consultation des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail. »

Article 16 | **Indemnité de départ à la retraite**

L'article 16 de l'annexe III « Ouvriers et employés » de la CCN TAPS relatif à l'indemnité de départ à la retraite est modifié comme suit :

« L'âge normal de la cessation de service est fixé conformément à la législation en vigueur, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre I^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

L'ouvrier ou l'employé prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales reçoit une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté, avec un maximum de 4 mois de salaire.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Dans le cas où l'ouvrier, ou l'employé, ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite de son initiative à un âge compris entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L. 1237-5 du code du travail, il recevrait l'indemnité prévue ci-dessus. »

Article 17 | **Habillement**

L'article 17 de l'annexe III « Ouvriers et employés » de la CCN TAPS relatif à l'habillement est modifié comme suit :

« L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Dans le cas où l'employeur impose un vêtement déterminé pour le personnel en contact avec le public, il lui fournit ce vêtement. »

Titre 3 Stipulations aménagées

Les stipulations mentionnées ci-après se substituent de plein droit aux dispositions expressément visées et modifiées au regard de l'objet fixé par les parties en préambule. Elles constituent des mesures visant à aménager les stipulations de la CCN TAPS en vue du rattachement des salariés de la CCR MNA.

Chapitre 1^{er} Stipulations générales de la CCN TAPS

Article 1^{er} | Champ d'application

L'article 1^{er} de la CCN TAPS relatif au champ d'application est modifié comme suit :

« a) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et le personnel au sol salarié des entreprises et établissements dont l'activité relève des industries du transport aérien énumérées ci-après :

- transport aérien régulier de personnes, marchandises et courrier sur des lignes régulières et selon des horaires déterminés ;
- transport aérien non régulier de personnes et de marchandises et courrier tels que charters (réguliers ou non), avions taxis, locations d'avions avec pilote, excursions aériennes.

Ces activités sont classées sous les codes 51.10Z et 51.21Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

b) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises et établissements dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale, les personnels de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique, des entreprises de transport aérien énumérés ci-après :

- assistance administrative au sol et supervision ;
- assistance passagers ;
- assistance bagages ;
- assistance fret et poste ;
- assistance opérations en piste ;
- assistance nettoyage et service de l'avion ;
- assistance carburant et huile ;
- assistance entretien en ligne de l'avion ;
- assistance opérations aériennes et administration des équipages ;
- assistance transport au sol ;
- assistance service commissariat.

Ces activités sont classées sous le code 52.23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

c) La CCNTA-PS s'applique enfin aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 52.23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

d) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements français ou étrangers exerçant sur le territoire métropolitain ou dans les départements d'outre-mer.

e) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements ayant pour activité principale l'exploitation des drones civils à des fins professionnelles ainsi qu'aux centres de formation associés à cette activité. »

L'article 28 de la CCN TAPS relatif à la parentalité est modifié comme suit :

« a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 4^e mois de grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par jour non cumulable en début ou en fin de service.

3° Congé de maternité

Pendant le congé légal de maternité, les personnels féminins perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé de maternité. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

Si, à la fin de la période de repos après l'accouchement, l'intéressée reste atteinte d'un état pathologique, dûment constaté, elle peut être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 26. La période de suspension du contrat de travail est augmentée conformément aux dispositions du code du travail, notamment les dispositions prévues aux articles L. 1225-8, L. 1225-16 à L. 1225-28.

4° Allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

b) Pour les personnels féminins ou masculins

1° Congé paternité

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

2° Congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-46-1 et R. 1225-9 du code du travail, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé d'adoption. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

3° Congé parental d'éducation

Le congé parental est accordé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

4° Congé pour enfant malade

Le père ou la mère bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non repor-

table de 4 jours par année civile, portée à 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par demi-journées. Il bénéficie en outre d'un congé non indemnisé de 5 jours pour un enfant de 1 an.

	Cas prévu par la loi (art. L. 1225-61 C. trav.)	CCN (art. 28)
1 enfant de moins de 16 ans	3 jours non indemnisés	4 jours indemnisés
3 enfants ou plus	5 jours non indemnisés	6 jours indemnisés, dès le 2 ^e enfant
Cas particulier de l'enfant de moins de 1 an	5 jours non indemnisés	4 jours indemnisés + 5 jours non indemnisés

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement, de durée limitée à 6 mois, pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur garde la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement doivent être payées par l'employeur.

L'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement sont dues lorsque, au cours du congé sans solde, l'employeur s'est trouvé dans l'obligation de remplacer définitivement la personne bénéficiaire de ce congé.

Le père ou la mère d'un enfant handicapé percevant l'allocation spéciale versée par la caisse d'allocations familiales bénéficie d'un congé supplémentaire indemnisé dans la limite de 2 jours par année civile, éventuellement fractionnables par demi-journées, sur demande motivée accompagnée d'une pièce justificative.

5° Congé de présence parentale

Le salarié ayant un enfant à sa charge effective et permanente, âgé de moins de 25 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité attestée par un certificat médical, peut bénéficier d'un congé de présence parentale d'une durée maximale de 310 jours ouvrés.

Le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en activité à temps partiel ou le fractionner.

Les modalités de prise du congé de présence parentale sont fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 37 | Indemnité transports

L'article 37 de la CCN TAPS anciennement intitulé « Indemnité de servitude » est renommé « Indemnité transports ». Il est modifié ainsi :

« Tout salarié, peut prétendre à l'indemnité transports si :

- sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors d'un périmètre de transports urbains ou en l'absence de desserte de l'aéroport par les transports en commun ;
- l'utilisation d'un mode de transports personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Cette indemnisation intervient dans les conditions et modalités fixées au sein de chaque entreprise entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives,

ou à défaut des membres du CSE. En l'absence d'un tel accord, l'employeur peut prévoir cette prise en charge par décision unilatérale, après consultation du CSE s'il existe. L'indemnisation se fait sur justifications.

Cette indemnité ne saurait se cumuler avec les dispositifs ayant le même objet ou la même cause déjà existants dans les entreprises.

Tout salarié appelé à travailler temporairement dans un lieu qui n'est pas son lieu d'affectation habituel est indemnisé, dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise, des frais normaux supplémentaires de transport et de repas qu'il est ainsi amené à engager temporairement. »

Chapitre 2 Annexe I « Cadres »

Article 8 | Création d'un article « Habillement »

Il est créé, au sein de l'annexe I « Cadres » de la CCN TAPS, un article 8 intitulé « Habillement », qui dispose que :

« L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Dans le cas où l'employeur impose un vêtement déterminé pour le personnel en contact avec le public, il lui fournit ce vêtement. »

Article 9 | Création d'un article « Indemnité panier »

Il est créé, au sein de l'annexe I « Cadre » de la CCN TAPS, un article 9 intitulé « Indemnité panier », qui dispose :

« Il est alloué aux cadres une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise et dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En outre, il est alloué une indemnité de panier aux cadres effectuant au moins 3 heures 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En tout état de cause, il ne peut être versé au salarié qu'une seule indemnité de panier par journée de travail.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, indemnité d'absence cantine...) dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué. »

Article 10 | Création d'un article « Mutation »

Il est créé, dans l'annexe I « Cadres » de la CCN TAPS, un article 10 intitulé « Mutation » qui fusionne les article 8 « Mutation en territoire métropolitain » et article 9 « Mutation hors du territoire métropolitain ». La rédaction contenue dans ces anciens articles n'est pas modifiée mais est réorganisée comme suit :

« 1° Mutation en territoire métropolitain

Dans les conditions du 10° alinéa de l'article 15 de la convention collective nationale, il est alloué en outre, au cadre de plus de 55 ans, muté à titre individuel alors qu'il n'a

pas fait l'objet d'une telle mesure pendant les 10 années qui précèdent, 510 fois la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) horaire, en cas de retour à sa résidence au moment de sa mutation.

Le bénéfice de cette mesure est étendu, dans les mêmes conditions, au cadre remplissant les mêmes critères, qui prend sa retraite ou bénéficie du régime de l'allocation de remplacement pour l'emploi.

2° Mutation hors du territoire métropolitain

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste hors du territoire métropolitain à la suite d'une mutation, l'employeur lui applique, en complément de celles prévues à l'article 16 des clauses générales, les dispositions du présent article :

1. Indemnités d'installation

Il est alloué au cadre muté hors du territoire métropolitain suivant les modalités déterminées au sein de chaque entreprise une indemnité d'installation.

Une indemnité d'installation est de même versée :

- soit, lorsque à la suite d'une réaffectation en métropole d'une durée minimum de 3 ans, le cadre fait l'objet d'une nouvelle mutation hors du territoire métropolitain ;
- soit en cas de nouvelle mutation hors du territoire métropolitain dans un lieu dont les sujétions climatiques sont de nature à entraîner manifestement pour l'intéressé un renouvellement partiel des dépenses d'installations.

2. Réaffectation

Pour la réaffectation en métropole, il est tenu compte de la qualification professionnelle et de l'expérience acquises par l'intéressé.

3. Formation

L'entreprise prend prioritairement en considération les besoins de formation professionnelle continue s'avérant utile en raison du séjour prolongé hors de la métropole et de l'évolution des techniques dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles. »

Réorganisation des articles 11 et suivants compte tenu de la création de nouveaux articles au sein de l'annexe I « Cadres »

Pour tenir compte de la création précitée des articles 8, 9 et 10, les articles 11 et suivants, dont leur rédaction est conservée, sont renumérotés, comme suit :

- l'article 11 « Préavis » ;
- l'article 12 « Clause de non-concurrence » ;
- l'article 13 « Départ en retraite » ;
- l'article 14 « Conciliation » ;
- l'article 15 « Date d'application et d'actualisation » ;
- l'article 16 « Dépôt de la convention.

Chapitre 3 Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

Article 7 | Indemnité panier

L'article 7 de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » relatif à l'indemnité panier est modifié comme suit :

« Il est alloué aux agents d'encadrement et techniciens une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise et dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En outre, il est alloué une indemnité de panier aux agents d'encadrement et techniciens effectuant au moins 3 heures 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En tout état de cause, il ne peut être versé au salarié qu'une seule indemnité de panier par journée de travail.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, indemnité d'absence cantine...) dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué. »

Article 10 | Création d'un article « Habillement »

Il est créé, au sein de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » de la CCN TAPS, un article 10 intitulé « Habillement », qui dispose :

« L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Dans le cas où l'employeur impose un vêtement déterminé pour le personnel en contact avec le public, il lui fournit ce vêtement. »

Réorganisation des articles 11 et suivants compte tenu de la création de nouveaux articles au sein de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens. »

Pour tenir compte de la création précitée de l'article 10 « Habillement », les articles 11 et suivants de l'annexe II, dont leur rédaction est conservée, sont renumérotés, comme suit :

- l'article 11 « Accidents du travail et maladies professionnelles » ;
- l'article 12 « Préavis » ;
- l'article 13 « Départ en retraite » ;
- l'article 14 « Clause de non-concurrence » ;
- l'article 15 « Date d'application et d'actualisation » ;
- l'article 16 « Dépôt de la convention ».

Chapitre 4 Annexe III « Ouvriers et employés »

Article 11 | Indemnité panier

L'article 11 de l'annexe III « Ouvriers et employés » relatif à l'indemnité panier est modifié comme suit :

« Il est alloué aux employés et ouvriers une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise, dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En outre, il est alloué une indemnité de panier aux ouvriers ou employés effectuant au moins 3 heures 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En tout état de cause, il ne peut être versé au salarié qu'une seule indemnité de panier par journée de travail.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même

cause (indemnité repas, titres-restaurant, indemnité d'absence cantine...) dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué. »

Titre 4 Dispositions finales relatives à l'avenant de révision

Article 1^{er} | Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant de révision

Les stipulations du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes et non adhérentes à compter du 31 janvier 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Conformément à l'article 3 de l'accord cadre relatif à la fusion de la CCN TAPS et de la CCR MNA du 14 décembre 2022, les dispositions contenues au présent avenant se substituent de plein droit aux stipulations expressément visées de la CCN TAPS et l'ensemble des stipulations de la CCR MNA cessent de produire effet à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 | 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 3 | Formalités de dépôt et extension

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 ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Système de concordance des classifications

Conformément à l'engagement acté unanimement par les parties dans l'accord cadre relatif à la fusion entre la CCN TAPS et la CCR MNA du 14 décembre 2022, la présente table de concordance des classifications est annexée à l'avenant de révision de la CCN TAPS.

À cet égard, le système de concordance des classifications répond aux principes et à la méthode de classifications issus de l'accord portant sur l'annexe IV de la CCN TAPS du 19 juillet 2022.

À l'examen de l'activité principale des catégories d'emploi, il a été retenu la filière « exploitation » de la CCN TAPS pour le rattachement de l'ensemble des emplois des filières « maintenance » et « nettoyage » de la CCR MNA.

Afin de positionner les catégories d'emplois de la CCR MNA dans la grille de classifications de la CCN TAPS, les parties ont examiné leur descriptif d'emploi qui est de type « Parodi », et ont appliqué l'approche par critères classants, et ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

(Voir page suivante.)

Table de concordance des classifications

CCNTA PS & CCR MNA

■ Filière « Manutention »

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Position d'accueil	Grand débutant, 6 mois	145	Exploitation	Agent d'exploitation	Ouvrier de manutention et de nettoyage	160
Agent d'exploitation	<p>* Assure les opérations de manutention et de traction simples effectuées dans le cadre de l'activité aéroportuaire sur les aires de stationnement des avions et dans les zones de traitement des bagages.</p> <p>* Placé sous l'autorité d'un agent de qualification supérieure.</p> <p>* Effectue des travaux de manutention, opérations connexes liées à l'enregistrement des bagages et leur livraison ou liées aux opérations de manutention du fret, de la poste, des bagages au sol et dans les soutes des avions ainsi que des travaux de mise en place de matériels d'assistance.</p>	156	Exploitation	Agent d'exploitation qualifié 1.1 Tâches simples et/ou spécialisées.	Agent de chargement Assure les opérations de chargement et de déchargement sous l'autorité d'un responsable et la conduite d'engins légers	165

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
	<p>* Assure la mise en place des équipements statiques concourant à la sécurité de l'avion.</p> <p>* Utilise des engins simples de traction et/ou des élévateurs à fourches.</p>					
Conducteur	<p>+ Agent d'exploitation +</p> <p>* Utilise tous les engins qui permettent d'assurer les liaisons internes au chantier et celles en relation avec les autres chantiers ainsi que les opérations nécessitant la mise en œuvre de matériel autre que celui de la responsabilité du conducteur qualifié.</p> <p>* Exécute des travaux divers d'entretien simple du matériel roulant ou statique.</p>	160	Exploitation	<p>Agent d'exploitation qualifié 1.2</p> <p>Tâches simples et/ou spécialisées.</p> <p>Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.</p>	<p>Assistant piste</p> <p>Effectue la mise en place du matériel de piste et/ou des opérations de vidange (toilettes, etc.).</p>	175
Assistant avion	<p>+ Agent d'exploitation +</p> <p>+ Conducteur +</p> <p>* Assure le branchement et la mise en œuvre de tout le matériel roulant d'assistance technique à l'avion.</p>	165	Exploitation	<p>Agent d'exploitation qualifié 1.2</p> <p>Tâches spécialisées et variées.</p> <p>Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p>	<p>Assistant piste</p> <p>Effectue la mise en place du matériel de piste et/ou des opérations de vidange (toilettes, etc.).</p>	175

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Conducteur qualifié	<p>+ Agent d'exploitation + + Conducteur + + Assistant Avion +</p> <p>* Concourt aux opérations par sa connaissance et son expérience de conduite et de mise en œuvre de l'ensemble des matériels, engins et équipements.</p> <p>* Assure notamment, mais de façon non exclusive les opérations complexes d'acostage des avions par du matériel ou des équipements (plates-formes élévatoires, passerelles télescopiques, etc.).</p> <p>* Assure la mise en œuvre des commandes des systèmes mécanisés des soutes d'avions.</p> <p>* Assure les prestations de départ au casque et/ou par signes conventionnels ainsi que la vérification de l'opérationnalité des fonctionnalités du matériel et son compte rendu ou l'éventuelle réparation.</p>	170	Exploitation	<p>Agent d'exploitation qualifié 2</p> <p>Tâches spécialisées et variées.</p> <p>Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p>	<p>Assistant avion</p> <p>Effectue des opérations d'assistance en piste et d'assistance au sol de l'avion, notamment les départs au casque et la conduite des engins de tractage des avions.</p>	185

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Chef d'équipe I	<p>* Dirige une unité opérationnelle nécessaire au traitement d'avions simples et/ou les diverses opérations dans les aéroports passagers.</p> <p>* Assure l'animation, la coordination et la répartition des tâches et peut être amené à exécuter n'importe laquelle de ces tâches.</p> <p>* Est le premier interlocuteur des clients directs ou indirects et règle les problèmes de sa compétence avec eux.</p> <p>* Rend compte et réfère autant que de besoin pour l'ensemble de ses responsabilités.</p> <p>* Peut avoir une responsabilité administrative simple dans l'exercice de sa fonction.</p> <p>* S'assure de l'observation par tous de l'application des procédures et notamment des instructions de sûreté et de sécurité.</p>	180	Exploitation	<p>Agent d'exploitation très qualifié 1.2</p> <p>Opérations complexes.</p> <p>Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Peut prendre des initiatives</p>	<p>Agent d'exploitation 3</p> <p>Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aéroport, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec une autonomie.</p>	200*

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
	<p>* Assure les opérations qui mettent en œuvre des matériels très spécifiques ainsi que les opérations de transfert de fret et leurs travaux connexes mettant en œuvre des équipements lourds pour lesquels la détention du permis poids lourd est obligatoire.</p>					
Chef d'équipe II	<p>+ Chef d'équipe I +</p> <p>* Exerce pleinement la fonction de responsable et d'animateur d'une unité opérationnelle pour la réussite de la tâche qui lui a été confiée, dans le cadre des procédures définies.</p> <p>* S'occupe particulièrement des membres de son équipe en ce qui concerne le développement de leurs aptitudes.</p> <p>* Rend compte et réfère autant que de besoin pour l'ensemble de ses responsabilités.</p>	190	Exploitation	<p>Agent d'exploitation très qualifié 2</p> <p>Opérations complexes et variées</p> <p>Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Peut prendre des initiatives.</p>		220*

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
AM 1 ^{er} degré	<ul style="list-style-type: none"> * Assure le contrôle des effectifs à la prise de service. * Veille au maintien de la discipline, de la tenue, de la sécurité, de la propreté et du rangement du matériel. * Assure les contrôles de qualité. * Propose toute amélioration à sa hiérarchie. * Exerce éventuellement des fonctions de régulateur. * Placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise 2^e degré ou d'un cadre. 	225	Exploitation	<p>Agent d'encadrement d'exploitation 1.1</p> <p>Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p> <p>Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p> <p>Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés.</p> <p>Participe au développement des compétences de ses collaborateurs.</p> <p>Fait respecter les règles.</p> <p>L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.</p>	<p>Agent d'encadrement d'exploitation</p> <p>Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assurer la formation d'équipes ; – animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens. 	260

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
AM 2 ^e degré	<p>* Veille à la bonne exécution des tâches assurées par les agents de maîtrise 1^{er} degré et est à même d'en assurer leurs responsabilités.</p> <p>* Assure la répartition et la planification du travail des effectifs et des moyens matériels mis à sa disposition avec l'aide éventuelle d'outils informatiques.</p> <p>* Anticipe les modifications à apporter en fonction de l'information temps réel qu'il reçoit et décide des mesures correctrices à prendre en s'assurant de leur cohérence.</p> <p>* Réunit et synthétise les informations nécessaires à la facturation.</p> <p>* Participe à l'élaboration des procédures et propose toute amélioration à la hiérarchie dans le domaine qui le concerne.</p> <p>* Exerce éventuellement des fonctions de régulateur ou de commandement opérationnel.</p>	236	Exploitation	<p>Agent d'encadrement d'exploitation 2</p> <p>Analyse des données complexes.</p> <p>Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés.</p> <p>Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p> <p>Prend des initiatives en toute situation.</p> <p>Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p> <p>A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle.</p> <p>Assure le développement des compétences de ses collaborateurs.</p>	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation	290

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
	* Placé sous l'autorité d'un cadre.			Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.		
Chef de chantier I	<ul style="list-style-type: none"> * Dirige un chantier ou un groupe de chantiers. * Est responsable du suivi de ses effectifs, du suivi de la qualité de service de son chantier, dans le cadre des contrats en vigueur. * Suit, en liaison avec les services compétents, les questions de formation continue et de sécurité de travail. * Assure toutes les liaisons nécessaires avec les clients du chantier. * Détermine l'organisation de son chantier (tableaux de service, congés, etc.). * Propose à la direction générale les embauches et les nominations. 	280	Exploitation	Cadre	Cadre I. – B. Collaborateurs ayant acquis par des études ou par une longue expérience personnelle une formation professionnelle, appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.	360

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
	<p>* Assure un premier contact avec les organisations syndicales pour tous les problèmes de terrain qui doivent se traiter à son niveau.</p> <p>* Supervise les problèmes administratifs.</p>					
Chef de chantier II	<p>+ Chef de Chantier I +</p> <p>* Gère un chantier (ou un groupe de chantiers) particulièrement important(s) de par la taille et/ou la complexité.</p>	303	Exploitation	Cadre	<p>Cadre II. – A.</p> <p>Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadres des positions plus élevées ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité ou qui ont des possibilités équivalentes.</p> <p>Ces cadres n'assument pas toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.</p>	420

■ Filière « Nettoyage »

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Agent de nettoyage	<p>* Reçoit des consignes orales ou écrites.</p> <p>* A une connaissance de l'organisation et de l'appellation des points de stationnement avions.</p> <p>* Exécute des tâches variées de nettoyage des avions en utilisant les moyens et produits appropriés.</p> <p>* Assure les travaux de l'agent de nettoyage, dans le cas où la nature des travaux ne nécessite pas la présence d'un chef d'équipe.</p> <p>* Est responsable de la bonne utilisation du matériel mis à sa disposition.</p> <p>* Peut éventuellement conduire des véhicules, utiliser des moyens mécanisés et distribuer matériels et produits.</p>	151	Exploitation	<p>Agent d'exploitation qualifié 1.1</p> <p>Tâches simples et/ou spécialisées.</p> <p>Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.</p>		165

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Chef d'équipe	<ul style="list-style-type: none"> * Reçoit des instructions précisant les objectifs à atteindre. * Doit utiliser les moyens appropriés à l'exécution des opérations de nettoyage des avions qui lui sont confiées. * Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste et/ou les certificats correspondants ou une expérience équivalente. * Assure la coordination de son équipe de nettoyage en procédant à la distribution des tâches et en répartissant le personnel avant chaque intervention et en cours d'intervention sur les avions. * S'assure de la bonne réalisation des opérations exécutées par lui-même et son équipe. * Vérifie le fonctionnement du matériel avant chaque intervention. * Est susceptible de participer activement aux opérations de nettoyage et de conduire des véhicules sur les aires de stationnement avions. 	160	Exploitation	<p>Agent d'exploitation très qualifié 1.2</p> <p>Opérations complexes.</p> <p>Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Peut prendre des initiatives.</p>	<p>Agent d'exploitation 3</p> <p>Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec une autonomie.</p>	200*

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Chef d'équipe principal	<p>* Assure la gestion des stocks, la distribution et la préparation des matériels et/ou l'entretien technique du matériel.</p> <p>* Reçoit des instructions et les transmet aux agents dont il assure l'encadrement.</p> <p>* Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste ou avoir une expérience équivalente.</p> <p>* Doit être titulaire du permis de conduire et d'une autorisation de conduite sur les aires.</p> <p>* Connaît l'organisation et l'appellation des points de stationnement avions.</p> <p>* Doit être capable de transmettre aux agents dont il assure l'encadrement la formation initiale courante nécessaire.</p> <p>* Veille à l'application des règles d'hygiène, de sécurité et de sûreté retenues en milieu aéroportuaire, à la bonne distribution de matériel, au port des tenues et badges des agents ainsi qu'à la propreté des véhicules.</p>	170	Exploitation	<p>Agent d'exploitation très qualifié 2</p> <p>Opérations complexes et variées.</p> <p>Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Peut prendre des initiales.</p>		220*

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
AM 1 ^{er} degré	<p>* Contrôle la répartition des tâches journalières des équipes de nettoyage avions et effectue après chaque intervention un contrôle de sécurité.</p> <p>* Peut éventuellement participer aux opérations de nettoyage, conduire des véhicules ou assurer une relation de premier niveau avec les représentants des clients.</p> <p>* Assure la répartition et la planification du travail et des moyens matériels des agents de nettoyage de 1^{er} et 2^e degré, ainsi que des chefs d'équipe.</p> <p>* Est responsable du niveau de qualité contractuelle.</p> <p>* Veille au maintien de la discipline, de la tenue et de la sécurité.</p> <p>* Peut être amené à exercer des fonctions de régulateur.</p> <p>* Est placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise, 2^e degré et d'un cadre.</p>	222	Exploitation	<p>Agent d'encadrement d'exploitation 1.1</p> <p>Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p> <p>Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p>	<p>Agent d'encadrement d'exploitation</p> <p>Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assurer la formation d'équipes ; – animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens. 	260

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
AM 2 ^d degré	<ul style="list-style-type: none"> * Veille à la bonne exécution des tâches assurées par les agents de maîtrise 1^{er} degré et est à même d'assurer leurs responsabilités. * Gère l'information opérationnelle en temps réel. * Décide des mesures correctrices à prendre. * Participe à l'élaboration des procédures, et plus généralement, propose toute amélioration à sa hiérarchie. * Peut être amené à exercer des fonctions de commandement opérationnel ou de régulateur. 	236	Exploitation	<p>Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés.</p> <p>Participe au développement des compétences de ses collaborateurs.</p> <p>Fait respecter les règles.</p> <p>Agent d'encadrement d'exploitation 2</p> <p>Analyse des données complexes.</p> <p>Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés.</p> <p>Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p> <p>Prend des initiatives en toute situation.</p> <p>Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p>	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation	290

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
				<p>A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle.</p> <p>Assure le développement des compétences de ses collaborateurs.</p> <p>Fait respecter les règles.</p>		
Chef de chantier I	<p>* Dirige un chantier ou un groupe de chantiers.</p> <p>* Est responsable du suivi de ses effectifs, du suivi de la qualité de service de son chantier, dans le cadre des contrats en vigueur.</p> <p>* Suit, en liaison avec les services compétents, les questions de formation continue et de sécurité de travail.</p> <p>* Assure toutes les liaisons nécessaires avec les clients du chantier.</p> <p>* Détermine l'organisation de son chantier (tableaux de service, congés, etc.).</p> <p>* Propose à la direction générale les embauches et les nominations.</p>	280	Exploitation	Cadre	<p>Cadre I. – B.</p> <p>Collaborateurs ayant acquis par des études ou par une longue expérience personnelle une formation professionnelle, appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.</p>	360

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
	<ul style="list-style-type: none"> * Assure un premier contact avec les organisations syndicales pour tous les problèmes de terrain qui doivent se traiter à son niveau. * Supervise les problèmes administratifs. 					
Chef de chantier II	<ul style="list-style-type: none"> + Chef de Chantier I + * Gère un chantier (ou un groupe de chantiers) particulièrement important(s) de par la taille et/ou la complexité. 	303	Exploitation	Cadre	<p>Cadre II. – B.</p> <p>Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadre des positions plus élevées ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité ou qui ont des possibilités équivalentes.</p> <p>Ces cadres n'assument pas toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.</p>	420

[*] Les entreprises peuvent néanmoins, dans le cadre du processus de rattachement individuel des emplois des salariés concernés, modifier le positionnement sur un coefficient de niveau supérieur au regard des fonctions réellement exercées par le salarié au sein de l'entreprise.