

**Accord du 24 juillet 2025**

relatif aux moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche

NOR : ASET2550705M

IDCC : 275

---

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

**FNAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFTD ;**

**FNST CGT ;**

**FEETS FO ;**

**FNEMA CFE-CGC ;**

**UNSA transports,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans la continuité des accords conclus les 8 octobre 2012, 24 novembre 2014, 14 décembre 2017 et 23 juin 2021, les parties signataires réaffirment leur attachement à poursuivre le développement d'un dialogue social constructif et responsable orienté vers l'avenir, au bénéfice des salariés et des entreprises du transport aérien.

Les partenaires sociaux manifestent leur attachement à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (CCN TA-PS), dont le champ a été défini par arrêté du 23 janvier 2019 fusionnant le 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). À cet égard, les partenaires sociaux souhaitent insister sur l'importance d'un dialogue social responsable et équilibré au niveau de la branche et qui par exemple a permis, notamment avec le concours des moyens complémentaires alloués aux organisations syndicales représentatives, de négocier et de conclure un accord unanime le 25 avril 2023 sur les mesures d'accompagnement du rattachement des salariés de la CCR MNA suite à la fusion. Ce cadre unifié renforce la cohérence du

secteur et permet d'assurer des droits collectifs adaptés aux réalités économiques, sociales et environnementales.

Dans un contexte de transformation profonde du secteur aérien, les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel du dialogue social pour accompagner les mutations en cours, notamment en matière d'emploi, de promotion de la diversité, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de renforcement de l'attractivité des métiers et de transition écologique et énergétique (décarbon\_ation).

Cette transition s'accompagne également de bouleversements technologiques, en particulier liés à l'intelligence artificielle, dont les impacts sur l'organisation du travail, les compétences et les parcours professionnels doivent être anticipés. C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux réaffirment l'importance du rôle des instances paritaires de branche, qui doivent disposer des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions à savoir :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour conduire les négociations collectives de branche et veiller à l'interprétation des textes ;
- la commission paritaire nationale pour l'emploi et formation professionnelle (CPNEFP) pour la définition des politiques stratégiques en matière d'emploi et de formation ;
- l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien (association OPMQA) et son comité paritaire de pilotage (CPPO) comme instance d'analyse, de prospective sur les métiers et les qualifications du secteur ;
- la section paritaire professionnelle (SPP) comme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle en lien avec les instances de gouvernance d'AKTO, opérateur de compétences de la branche.

La convention collective de branche et les instances paritaires créées à ce niveau constituent un socle social structurant, sur lequel s'appuie la régulation sociale de la branche pour construire des réponses adaptées aux enjeux actuels et futurs du secteur.

Au-delà de la faculté conférée aux organisations syndicales représentatives dans la branche de bénéficier de salariés mis à leur disposition conformément aux dispositions légales, les parties signataires conviennent de mettre en œuvre le dispositif de moyens complémentaires faisant l'objet du présent accord.

## **Article 1<sup>er</sup> | Volume et répartition des moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche**

Compte tenu des évolutions du cadre législatif et des nombreux travaux qui sont à mener par les acteurs sociaux du secteur, des moyens complémentaires sont mis en place avec pour objectifs un niveau de dialogue social renforcé et une meilleure représentation des grands secteurs d'activité de la branche ainsi que des différentes tailles des entreprises, en privilégiant la participation de représentants des TPE/PME.

Les parties signataires rappellent, qu'en complément des dispositions ci-dessus énoncées concernant la représentation des TPE/PME au sein de la branche, ces dernières sont invitées de la même manière à ouvrir des négociations sur le dialogue social.

Les moyens complémentaires sont attribués à chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche sous la forme d'un nombre de jours pouvant aller jusqu'à 120 jours de délégation complémentaire au titre d'une année civile complète. Les réunions des instances paritaires (CPPNI, CPNEFP, CPPO, SPP, les instances de gouvernance d'AKTO) se font sur convocation et les temps qui y sont consacrés ne sont pas décomptés sur les moyens complémentaires faisant l'objet du présent accord.

Dans ce cadre, les moyens complémentaires sont attribués à des salariés mandatés d'entreprises couvertes par la CCNTA PS.

Les parties signataires du présent accord conviennent que ces jours seront utilisés par des salariés mandatés venant de chacune des grandes activités de la branche telles que définies ci-dessous et notamment des TPE/PME.

Ainsi les parties signataires conviennent que les 120 jours de délégation complémentaire seront répartis de la façon suivante :

- 30 jours dédiés à l'activité « compagnies aériennes » ;
- 30 jours, dédiés à l'activité « entreprises d'assurances en escales » ;
- 30 jours dédiés à l'activité « aéroports » et aux activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus ;
- 30 jours à répartir en fonction des enjeux, sur les activités « compagnies aériennes », « entreprises d'assurances en escales », « aéroports » et sur les autres activités du secteur aérien, dans la limite de 50 jours maximum pour une même activité afin de préserver une représentation équilibrée de chaque activité dans les négociations.

## **Article 2 | Modalités d'utilisation et suivi des moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche**

Les moyens complémentaires sont attribués pour une année civile. En cas d'année incomplète, ils sont proratisés sur la base d'un douzième des moyens complémentaires annuels par mois.

Lorsque les jours octroyés au titre des moyens voudront être utilisés en totalité ou partiellement, l'organisation syndicale représentative en informera l'employeur du salarié mandaté qui les utilisera et en informera également la FNAM. En tout état cause, le salarié mandaté devra informer au préalable son employeur chaque fois qu'il utilisera ces moyens.

Les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles seront attentives ensemble à ce que l'utilisation de ces moyens complémentaires s'inscrivent bien dans les missions du dialogue social de branche.

Dans la mesure du possible, les organisations syndicales représentatives de la branche devront, dans la mise en œuvre des moyens complémentaires ainsi alloués, respecter le principe de parité femme-homme.

Un suivi de l'utilisation des moyens complémentaires sera réalisé par la FNAM qui sera chargée de faire un bilan à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une fois par an.

Un retour d'expérience de l'utilisation de ces moyens complémentaires sera fait à l'échéance du présent accord.

## **Article 3 | Prise en charge financière des moyens complémentaires au titre du dialogue social de branche**

Les salariés mandatés par une organisation syndicale lorsqu'ils utilisent les moyens complémentaires définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord sont rémunérés normalement par leur employeur. Ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise.

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

## **Article 4 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En raison de la nature de ses dispositions, le présent accord ne comporte aucune stipulation spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

En effet, cet accord a pour objet d'encadrer de futures négociations collectives de branche et ne crée pas de droits au profit des salarié(e)s.

#### **Article 5 | *Champ, durée et modalités d'application***

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol (convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol, IDCC 275).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2029.

#### **Article 6 | *Dépôt et publicité***

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

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

#### **Article 7 | *Révision et dénonciation***

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.

*Fait à Paris, le 24 juillet 2025.*

(Suivent les signatures.)