

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique du 27 juillet 2016 (Avenant du 27 juillet 2016) - Étendue par arrêté du 17 septembre 2021 JORF 29 octobre 2021.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1391

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique du 27 juillet 2016 (Avenant du 27 juillet 2016) - Étendue par arrêté du 17 septembre 2021 JORF 29 octobre 2021.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 59 du 19 octobre 2017 relatif aux salaires garantis et primes 2018

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635473

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635473

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

5 août 2026 à 07:10

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 42.1	•
Article 42.2	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•

Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.3.1	•
Article 3.3.2	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•

Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 11	•
Article	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 14.1	•
Article 14.2	•
Article	•
Article	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•

Article 26	•
Article 26.1	•
Article 26.2	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34 (1)	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•

Avenant salaires en vigueur •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant du 5 décembre 2017 portant révision de l'accord du 15 décembre 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vi

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Accord de méthode du 11 décembre 2019 relatif à l'organisation de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionne

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.1.1	•
Article 4.1.2	•
Article 4.1.3	•
Article 4.2	•
Article 5	•
Article 5.1	•

Article 5.2	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article	•

Avenant : Accord du 25 avril 2023 relatif aux mesures d'accompagnement dans le cadre de la fusion des conventions collectives •

Article	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 1er	•
Article 2	•

Avenant salaires : Avenant n° 57 du 13 octobre 2016 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2017 •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant salaires : Avenant n° 58 du 13 octobre 2016 relatif aux autres éléments de rémunération pour l'année 2017 •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique du 27 juillet 2016 (Avenant du 27 juillet 2016) - Étendue par arrêté du 17 septembre 2021 JORF 29 octobre 2021.

ART.
47

Après la période d'essai, visée à l'article précédent, les parties observeront réciproquement, avant de rompre le contrat de travail, un délai de préavis dont la durée est fixée pour chacune des catégories de personnel selon les dispositions suivantes :

Pour les ruptures autres que licenciement :

Ancienneté	Ouvriers	Agents de maîtrise	Cadres
Du jour suivant la période d'essai	6 jours ouvrables	1 mois	3 mois

Pour les salariés licenciés, sauf faute grave :

Ancienneté (services continus chez le même employeur)	Ouvriers	Agents de maîtrise	Cadres
0 à moins de 6 mois	6 jours ouvrables	1 mois	3 mois
De 6 mois à moins 2 ans	1 mois	1 mois	3 mois
Au moins 2 ans	2 mois	2 mois	3 mois

Pendant la durée du préavis conventionnel et quelle que soit la partie qui a pris l'initiative de la rupture, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour rechercher un emploi. Ces heures d'absence sont fixées chaque jour alternativement par chacune des parties. Elles peuvent être bloquées par accord des parties.

Elles ne sont pas rémunérées sauf pour ceux qui, au moment de la rupture du contrat de travail, ont une ancienneté, dans l'entreprise, égale ou supérieure à 1 an et demi.

ART.
48

Si, par suite de modifications des conditions d'exploitation, une réduction du personnel devenait nécessaire, l'ordre de licenciement collectif du personnel s'effectuerait dans chaque catégorie en tenant compte des considérations suivantes :

1° Qualités professionnelles ;

2° Ancienneté dans l'entreprise, majorée de un an par enfant à charge au sens du code de la famille.

En cas de licenciement collectif, les femmes en état de grossesse constatée bénéficient de la disposition prévue à l'article 18, paragraphe 2, relative à la majoration de l'ancienneté de 1 an par enfant, sous réserve que les intéressées comptent au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

ART.
49

Le personnel visé par la présente convention collective annexe prenant sa retraite ou cessant son activité dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles bénéficie à partir de 10 ans d'ancienneté d'une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal 0,18 mois de salaire par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 30 ans d'ancienneté inclus. Au-delà de 30 années d'ancienneté, le montant de cette indemnité de départ en retraite est fixé forfaitairement à 6 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :
– 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, étant entendu qu'en cas d'absence du salarié au cours de cette période, cette rémunération annuelle sera reconstituée sur la base des 3 derniers mois effectivement travaillés, dont le montant sera multiplié par 4, et tiendra compte également de toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au cours de la période ;
– ou 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion, c'est-à-dire un prorata de 3/12.

Cette indemnité de départ en retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

La durée du congé annuel payé est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif au sens de l'[article L. 3121-1 du code du travail](#), sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Conditions d'attribution

La période de prise des congés s'étend à toute l'année civile étant précisé que l'ouvrier pourra bénéficier, sur sa demande :

- d'au moins 12 jours ouvrables et au plus de 24 jours ouvrables en congé continu ou l'équivalent de 1 mois complet au cours de la période légale, du 1er mai au 31 octobre ;
- du complément des droits acquis dans les périodes du 1er janvier au 30 avril et du 1er novembre au 31 décembre.

A leur demande, pourront être exclus de cette règle d'étalement des congés, les personnels originaires des départements et territoires d'outre-mer et des pays étrangers ou y ayant des ascendants ou descendants qui justifieront d'un voyage dans ces pays à l'occasion de leur congé annuel.

Par dérogation à la règle générale, les personnels des départements, territoires et pays d'outre-mer seront autorisés, sur leur demande, à ne pas prendre leur congé annuel 1 année sur 2 et à le reporter sur l'année suivante, cumulant ainsi deux périodes de congé payé tous les 2 ans. Dans ce cas, ils seront autorisés à prolonger ces deux périodes de congé payé cumulées d'une absence non rémunérée qui donnera lieu à une suspension du contrat de travail, étant entendu que la durée de deux périodes de congé payé et de l'absence non rémunérée ne dépassera pas au total 90 jours.

Cette période d'absence est donnée par roulement sur l'année entière selon les nécessités du service. Le jour de la reprise du travail est fixé d'un commun accord au moment du départ en congé. Il est délivré par l'employeur une attestation indiquant la durée de l'absence.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, pour les entreprises affiliées à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates peuvent être avancées au 1er avril et 31 mars.

La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

*(1) L'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-5 et L. 3141-10 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

Les ouvriers qui totalisent plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou sur le chantier bénéficient d'un congé supplémentaire d'un jour ouvrable après 15 ans, deux jours après 25 ans et trois jours après 30 ans.

Les agents de maîtrise qui totalisent plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou sur le chantier bénéficient d'un congé supplémentaire d'un jour ouvrable après 5 ans, 2 jours après 10 ans et 4 jours après 25 ans, 5 jours après 30 ans.

Les cadres qui totalisent plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou sur le chantier bénéficient d'un congé supplémentaire d'un jour ouvrable après 15 ans, 2 jours après 25 ans et 3 jours après 30 ans.

ART.
41

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

1. Sans condition d'ancienneté :
 - mariage ou Pacs de l'intéressé : 4 jours ;
 - mariage d'un enfant : 2 jours ;
 - décès d'un conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de l'intéressé : 3 jours ;
 - décès d'un ascendant ou d'un descendant au deuxième degré (grands-parents, petits-enfants) : 2 jours ;
 - décès des beaux-parents : 2 jours ;
 - décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours.

2. Absences autorisées et indemnisées pour la garde d'un enfant malade ou accidenté

Parmi les 3 jours maximum par an prévus à l'[article L. 1225-61 du code du travail](#), chaque salarié peut bénéficier de 1 jour par an rémunéré à 100 % pour la garde d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont il assume la charge, correspondant au jour de la survenance de l'événement et sur la présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence d'un parent au chevet de l'enfant.

Parmi les 5 jours maximum par an prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, et dans les conditions précisées à l'alinéa précédent, chaque salarié peut bénéficier de 1 jour par an rémunéré à 50 % accordé pour la garde d'un enfant de moins de 1 an ou parce que le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans (y compris lorsque au cours de la même année le salarié a pu bénéficier de la journée rémunérée au titre de la garde d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans prévue à l'alinéa précédent).

Parmi les 5 jours maximum par an prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, sur justificatif, en cas de maladie ou d'accident nécessitant l'hospitalisation autre qu'ambulatoire de l'enfant, chaque salarié peut bénéficier de 2 jours par an rémunérés à 100 %.

En outre :

Lorsque la participation à l'un ou l'autre de ces événements doit avoir lieu à plus de 500 kilomètres du domicile habituel de l'intéressé, il pourra être accordé à sa demande une autorisation d'absence non rémunérée. Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements ci-dessus.

*(1) L'article 41 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

ART.
42

ART.
42.1

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. 15 jours avant l'expiration de leur congé, les bénéficiaires avertissant l'employeur de leur désir de reprendre leur travail, afin qu'il soit possible de prévenir de la cessation de leur service les personnes engagées pour les remplacer.

ART.
42.2

Les congés de paternité et d'accueil de l'enfant sont accordés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.
43

En cas de décalage du repos hebdomadaire pour nécessité de service, l'employeur est tenu de rembourser aux salariés les frais supplémentaires de transport occasionnés par ce décalage.

Les mêmes dispositions sont applicables, le cas échéant, en cas de déplacement momentané d'un salarié.

ART.
44

Le contrat de travail n'est pas rompu par les périodes militaires obligatoires (dans l'hypothèse où celles-ci seraient réintroduites).

Ouvriers

1. Bénéficiaires

Bénéficie des dispositions ci-après le personnel ouvrier visé par la présente convention collective ayant plus de 1 an d'ancienneté.

L'ancienneté s'étend de la durée écoulée depuis la date de formation du contrat de travail en cours.

2. Indemnisation

Les dispositions suivantes sont applicables aux ouvriers dont le contrat de travail se trouve par suite de maladie ou accident survenus et soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne, dûment justifiés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, à la demande de l'employeur et à sa charge. Elles s'appliquent aux ouvriers ayant l'ancienneté requise (paragraphe 1 ci-dessus) pour les absences qui ont débuté après le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'intéressé remplit la condition d'ancienneté.

a) Délai de carence

Chaque absence provoquée par une maladie ou un accident est indemnisée après un délai de carence fixé comme suit :

- 7 jours francs pour le personnel ayant plus de 1 an d'ancienneté ;
- 7 jours francs pour le personnel ayant plus de 18 mois d'ancienneté ;
- 3 jours francs pour le personnel ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

Lorsque l'arrêt a pour cause un accident du travail ou de trajet, l'indemnité est versée dès le jour suivant celui au cours duquel a eu lieu l'accident.

b) Montant et durée de l'indemnisation

- à partir du premier jour suivant le délai de carence, ou à partir du jour qui suit l'arrêt en cas d'accident du travail ou de trajet, l'intéressé reçoit une indemnité journalière calculée suivant le barème d'indemnisation ci-dessous ;
- les périodes d'indemnisation se cumulent et ne peuvent en aucun cas excéder au total les limites fixées dans le barème, au cours d'une année civile (1er janvier-31 décembre ;
- l'indemnité est versée sous déduction des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et éventuellement de celles perçues par l'intéressé au titre de tout autre régime complémentaire de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation ;
- pour percevoir l'indemnité, l'intéressé devra obligatoirement porter à la connaissance de l'entreprise le montant des indemnités journalières qu'il a directement perçues de la sécurité sociale (présentation du décompte) ;
- pour le personnel ouvrier ayant de 1 à 3 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité journalière de la sécurité sociale et de l'indemnité complémentaire institué par le présent article ne pourra, en aucun cas, dépasser le gain journalier ayant servi de base pour la détermination des indemnités journalières servies par la sécurité sociale ;
- pour le personnel ayant de 1 à 3 ans d'ancienneté et dans le cas d'hospitalisation, l'indemnité due sera calculée sur la base des montants des indemnités journalières de la sécurité sociale qu'il aurait perçues s'il n'avait pas été hospitalisé ;
- dans le cas où les versements sont effectués par un organisme extérieur à l'entreprise et afin de limiter les délais de paiement, les indemnités dues au personnel bénéficiaire feront l'objet de la part de l'entreprise d'une avance égale à 80 % de leur montant lors de la remise, par l'intéressé, du décompte des indemnités journalières qui lui est adressé par la sécurité sociale.

Barème d'indemnisation

Ancienneté	Première période		Deuxième période	
	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute)	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute)
1 à 3 ans	30	90 % de l'IJSS	30	66,66 % de l'IJSS

Ancienneté	Première période		Seconde période	
	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)
3 à 6 ans	30	90	30	75
6 à 8 ans	45	90	35	75
8 à 10 ans	45	90	35	75
10 à 15 ans	50	90	50	75
15 à 23 ans	60	90	60	75
23 à 28 ans	70	90	70	66,66
28 à 33 ans	80	90	80	66,66
Au-delà de 33 ans	90	90	90	66,66

Agents de maîtrises et cadres (art. 6 congé maladie annexe III)

Dans les cas visés aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 20 de la convention collective régionale, 92,50 % du salaire brut théorique du mois, à l'exception des primes annuelles, sont maintenus :

- pendant 1 mois, aux agents de maîtrise et cadres rémunérés au mois, comptant de 1 à 2 ans de présence dans l'entreprise ;
- pendant 2 mois, à ceux qui comptent de 2 à 4 ans de présence dans l'entreprise ;
- pendant 3 mois, à ceux qui comptent de 4 à 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- pendant 4 mois, à ceux qui comptent de 8 à 12 ans de présence dans l'entreprise ;
- pendant 5 mois, à ceux qui comptent plus de 12 ans de présence dans l'entreprise.

Les périodes de prestations se cumulent et ne peuvent excéder les limites prévues à l'alinéa précédent au cours d'une même année s'étendant du 1er janvier au 31 décembre.

Les indemnités sont réduites de la valeur des prestations dues à l'intéressé au titre des assurances sociales, de l'assurance accident, de tout autre régime d'assurances contracté par l'employeur ou avec sa participation partielle.

Les prestations directement perçues par l'intéressé doivent être portées par ce dernier à la connaissance de l'entreprise.

(1) L'article 45 est étendu, d'une part, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, et d'autre part, sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 1226-3 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

**ART.
46**

1. Absence d'une durée au plus égale à 6 mois

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas une rupture du contrat de travail. Elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 jours francs sauf cas de force majeure.

Lorsque l'absence impose le remplacement de l'intéressé, le nouvel embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi. Si l'absence est d'une durée supérieure à celle de la période d'essai, le travailleur absent doit dans la mesure du possible informer la direction de son retour suffisamment à l'avance pour permettre de donner au remplaçant le préavis auquel il a droit.

Les accidentés du travail qui touchent une rente du fait de leur blessure sont conservés dans leur emploi quand leur blessure ne les met pas en état d'infériorité pour occuper cet emploi. Dans le cas contraire, ils ont priorité dans la mesure des places disponibles pour être affectés à un emploi sédentaire ou de moindre fatigue, susceptible de leur convenir. Il ne peut résulter de leur blessure aucune réduction du salaire correspondant à l'emploi qu'ils occupent s'ils le remplissent dans les conditions normales.

**ART.
1er**

1. La présente convention collective régionale règle les rapports entre employeurs et travailleurs des deux sexes de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique.

Elle s'étend aux départements de la région parisienne.

Elle est applicable à l'ensemble du personnel, sauf exceptions visées dans le texte des articles, des entreprises, établissements ou toute autre structure – quelle que soit l'activité principale de l'entreprise dont dépend cet établissement ou cette structure-, dont l'activité déployée à titre principal est l'un des travaux visés ci-après :

- travaux de chargement et de déchargement de marchandises ;
- travaux de manutention du matériel ;
- nettoyage des cours et des aires d'arrivée et de départ des avions ;
- nettoyage, lavage et polissage des avions ;
- portage des bagages.

NOTA

Par [arrêté ministériel du 23 janvier 2019](#) pris en application de l'[article L. 2261-32 du code du travail](#) relatif à la restructuration des branches professionnelles, 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 de la région parisienne (IDCC 1391) a fusionné avec celui de la [convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien](#) (IDCC 275), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques ([Conseil constitutionnel, décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019](#)).

**ART.
2**

La présente convention collective régionale reprend les dispositions particulières applicables au personnel de la catégorie « ouvriers » occupés, par les entreprises assujetties, aux travaux de manutention (ancienne annexe I « Manutention » ou AI), aux travaux de nettoyage (ancienne annexe II « Nettoyage » ou AII) et aux « agents de maîtrise » et aux « cadres » des entreprises assujetties (ancienne annexe III « Agents de maîtrise et cadres » ou AIII).

ART.
3

A la date de son application, la présente convention collective régionale se substitue à la CCR MNA du 1er octobre 1985 et aux avenants ou accords de même niveau (c'est-à-dire de la branche) liés à la convention collective régionale.

Toutefois la présente convention régionale ne peut en aucun cas être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

En outre, l'application de la présente convention régionale ne peut être l'occasion d'une modification des fonctions habituellement remplies par les salariés à la date de son entrée en vigueur.

ART.
4

Il est institué une commission paritaire de conciliation compétente en matière de résolution des difficultés d'application (interprétation) des dispositions conventionnelles (ou « différends collectifs ») et de révision de ses dispositions par le biais de la dénonciation de certains de ses articles :

1. Difficultés d'application de la convention et différends collectifs

Cette commission doit être obligatoirement saisie de tout différend collectif survenu sur un point quelconque du champ territorial d'application de la convention mettant en cause l'interprétation ou l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention. Elle a seule qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions contestées.

En cas de différends collectifs, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne peut être décidée avant l'expiration de 1 semaine franche permettant la recherche d'une solution de conciliation.

Le délai ci-dessus est à compter du moment où la commission paritaire de conciliation est saisie à la demande de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception.

2. Révision de la convention (par dénonciation partielle de ses dispositions)

Avant toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, à peine de nullité de la dénonciation, informer de leur intention la commission paritaire de conciliation. Celle-ci est alors chargée d'établir, dans un délai de 15 jours, le projet de modification du ou des articles en cause, projet qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sein de la commission sur un tel projet, les parties seront libres de faire jouer la procédure prévue à l'article 5 de la présente convention.

3. Composition de la commission paritaire de conciliation

La commission paritaire de conciliation comprend des représentants désignés par chacune des organisations professionnelles et syndicales représentatives au sein de la convention collective régionale.

(1) L'article 4 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à l'article L. 2232-9 du code du travail, à l'arrêté du 23 janvier 2019, ainsi qu'au respect du libre exercice du droit de grève reconnu aux salariés par la Constitution (alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris par la Constitution du 4 octobre 1958), tel que précisé par la jurisprudence de la Cour de cassation, et notamment par l'arrêt Sérour (Cass. soc., 7 juin 1995) aux termes duquel « une convention collective ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève constitutionnellement reconnu ».

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
5

La présente convention collective régionale est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend application au lendemain de la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord du 27 juillet 2016 portant révision de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Elle peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de 2 mois. A peine de nullité, la dénonciation est notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception. *Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle est accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.* (2) Cette proposition est soumise, dans un délai de 5 jours, à la commission paritaire de conciliation. (2) Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation un accord a été réalisé au sein de la commission, la convention demeure en vigueur dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

A défaut d'accord, la convention continue à produire ses effets pendant une durée de 1 an, à compter de l'expiration du délai de préavis.

La convention cesse automatiquement de produire ses effets à l'expiration du délai de 1 an visé ci-dessus. Toutefois, la partie qui a dénoncé la convention peut, pendant ce délai, revenir sur sa décision. Dans ce cas, la convention reprend ses effets.

(1) L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants et L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(2) Phrases exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux articles L. 2261-9 et suivant du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
6

La présente convention collective fera l'objet d'une part, d'un dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles [L. 2231-5](#) et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et, d'autre part, d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [L. 2261-15](#), L. 2261-19 et [L. 2261-24](#) du même code.

ART.

(Préambule DC)

La présente convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique porte actualisation de tous les accords, avenants et dispositions conventionnelles, notamment celles du 1er octobre 1985, conclus antérieurement à la date de sa signature.

Par ce fait même, elle se substitue purement et simplement à ces textes auxquels elle apporte les adaptations de fond et de forme rendues nécessaires par cette actualisation.

ART.

Dans un objectif de réponse à un contexte de concurrence sociale qui fragilise les entreprises de la branche et les conditions d'emploi des personnels sous CCR MNA, lors des négociations salariales (fin 2014) sur les salaires 2015, les partenaires sociaux ont engagé le projet d'actualisation de cette convention collective, sans faire évoluer l'économie de celle-ci.

Les travaux paritaires ont débuté le 12 mai 2015 lors d'une réunion au cours de laquelle ont été présentés :

- les objectifs et motifs du projet ;
- les principes encadrant les travaux paritaires à conduire ;
- les axes d'actualisation de la CCR MNA et notamment :
 - la réorganisation des thématiques ;
 - le regroupement des dispositions des annexes ;
 - la réécriture des dispositions nécessitant une actualisation ;
- la recherche de thématiques pour une nouvelle dynamique de dialogue social au sein de la branche (adaptation aux enjeux actuels, emploi et rémunération des salariés).

Les partenaires sociaux ont échangé le 15 septembre 2015 et à l'occasion d'échanges bilatéraux début 2016 sur les conditions de la bonne conduite du projet en portant une attention particulière à la demande de temps nécessaire pour l'examen des textes et d'une méthode permettant un examen par étapes et sur la base d'une comparaison du projet de texte soumis par le Samera complété par une colonne reprenant les anciennes rédactions d'articles.

Le plan de travail ainsi établi a donné lieu aux réunions paritaires suivantes :

- groupe de travail paritaire du 11 février 2016 : parties I + II + III ;
- groupe de travail paritaire du 22 mars 2016 : parties VI + VII + VIII ;
- groupe de travail paritaire du 24 avril 2016 : partie IV (dont classifications et emplois-repères) ;
- groupe de travail paritaire du 16 juin 2016 : parties IX + X + XI.

Lors des échanges bilatéraux et de ces réunions du groupe de travail paritaire les partenaires sociaux ont fait état de propositions qui ont toutes fait l'objet d'un examen par les instances du Samera à l'aune de l'actualisation des dispositions conventionnelles.

A l'issue de ces travaux, le 27 juillet 2016 la convention collective régionale manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne a été actualisée selon les dispositions suivantes :

Partie I : Dispositions relatives à la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique

Partie II « Droit syndical et représentation du personnel »

Partie III « Entrée dans l'entreprise »

Partie IV « Classifications. – Emploi »

Partie V « Formation »

Partie VI « Temps de travail »

Partie VII « Conditions de travail. – Hygiène et sécurité »

Partie VIII « Rémunérations »

Partie IX « Administration du personnel »

Partie X « Départ de l'entreprise »

Partie XI « Dispositions annexées (grilles, tableaux, accords...) »

Annexe I
Salaires garantis (art. 20 de la CCR MNA)

CCR MNA – Salaires garantis pour l'année 2016

Filière manutention

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté en %	Coefficient	Taux horaire
A. – De 0 à 6 mois		145	10,12
B. – Agent d'exploitation			
De 0 à 3 ans		156	10,25
De 3 ans à 4 ans	1,0	156	10,35
De 4 ans à 5 ans	3,5	156	10,60
De 5 ans à 6 ans	4,5	156	10,71
De 6 ans à 7 ans	6,0	156	10,86
De 7 ans à 8 ans	6,5	156	10,91
De 8 ans à 9 ans	7,0	156	10,96
De 9 ans à 12 ans	8,0	156	11,06
De 12 ans à 15 ans	11,0	156	11,37
De 15 ans à 18 ans	12,5	156	11,53
De 18 ans à 21 ans	14,0	156	11,68
Plus de 21 ans	15,5	156	11,83
C. – Conducteur			
De 0 à 3 ans		160	10,35
De 3 ans à 4 ans	1,0	160	10,45
De 4 ans à 5 ans	3,5	160	10,71
De 5 ans à 6 ans	4,5	160	10,82
De 6 ans à 7 ans	6,0	160	10,97
De 7 ans à 8 ans	6,5	160	11,02
De 8 ans à 9 ans	7,0	160	11,08
De 9 ans à 12 ans	8,0	160	11,18
De 12 ans à 15 ans	11,0	160	11,49
De 15 ans à 18 ans	12,5	160	11,64
De 18 ans à 21 ans	14,0	160	11,80
Plus de 21 ans	15,5	160	11,96
C'. – Assistant avion			
De 0 à 3 ans		165	10,57
De 3 ans à 4 ans	1,0	165	10,68
De 4 ans à 5 ans	3,5	165	10,94
De 5 ans à 6 ans	4,5	165	11,05
De 6 ans à 7 ans	6,0	165	11,21
De 7 ans à 8 ans	6,5	165	11,26
De 8 ans à 9 ans	7,0	165	11,31
De 9 ans à 12 ans	8,0	165	11,42
De 12 ans à 15 ans	11,0	165	11,74
De 15 ans à 18 ans	12,5	165	11,90
De 18 ans à 21 ans	14,0	165	12,05
Plus de 21 ans	15,5	165	12,21
D. – Conducteur qualifié			
De 0 à 3 ans		170	10,80
De 3 ans à 4 ans	1,0	170	10,91

De 4 ans à 5 ans	3,5	170	11,18
De 5 ans à 6 ans	4,5	170	11,28
De 6 ans à 7 ans	6,0	170	11,45
De 7 ans à 8 ans	6,5	170	11,50
De 8 ans à 9 ans	7,0	170	11,55
De 9 ans à 12 ans	8,0	170	11,66
De 12 ans à 15 ans	11,0	170	11,99
De 15 ans à 18 ans	12,5	170	12,15
De 18 ans à 21 ans	14,0	170	12,31
Plus de 21 ans	15,5	170	12,47
E. – Chef d'équipe, niveau 1			
De 0 à 3 ans		180	11,20
De 3 ans à 4 ans	1,0	180	11,31
De 4 ans à 5 ans	3,5	180	11,59
De 5 ans à 6 ans	4,5	180	11,70
De 6 ans à 7 ans	6,0	180	11,87
De 7 ans à 8 ans	6,5	180	11,92
De 8 ans à 9 ans	7,0	180	11,98
De 9 ans à 12 ans	8,0	180	12,09
De 12 ans à 15 ans	11,0	180	12,43
De 15 ans à 18 ans	12,5	180	12,60
De 18 ans à 21 ans	14,0	180	12,76
Plus de 21 ans	15,5	180	12,9
F. – Chef d'équipe, niveau 2			
De 0 à 3 ans		190	11,64
De 3 ans à 4 ans	1,0	190	11,76
De 4 ans à 5 ans	3,5	190	12,05
De 5 ans à 6 ans	4,5	190	12,17
De 6 ans à 7 ans	6,0	190	12,34
De 7 ans à 8 ans	6,5	190	12,40
De 8 ans à 9 ans	7,0	190	12,46
De 9 ans à 12 ans	8,0	190	12,57
De 12 ans à 15 ans	11,0	190	12,92
De 15 ans à 18 ans	12,5	190	13,10
De 18 ans à 21 ans	14,0	190	13,27
Plus de 21 ans	15,5	190	13,45
I. – Agent de maîtrise 1e degré			
De 0 à 3 ans			2 367
De 3 ans à 6 ans	3,0	225	2 438
De 6 ans à 9 ans	6,0	225	2 509
De 9 ans à 12 ans	9,0	225	2 581
De 12 ans à 15 ans	12,0	225	2 652
De 15 ans à 18 ans	13,5	225	2 687
De 18 ans à 21 ans	15,0	225	2 723
Plus de 21 ans	16,5	225	2 758
II. – Agent de maîtrise 2e degré			
De 0 à 3 ans		236	2 479
De 3 ans à 6 ans	3,0	236	2 553
De 6 ans à 9 ans	6,0	236	2 628
De 9 ans à 12 ans	9,0	236	2 702
De 12 ans à 15 ans	12,0	236	2 777
De 15 ans à 18 ans	13,5	236	2 814

De 18 ans à 21 ans	15,0	236	2 851
Plus de 21 ans	16,5	236	2 888
Chef de chantier, niveau 1			
De 0 à 3 ans		280	2 927
De 3 ans à 6 ans	3,0	280	3 015
De 6 ans à 9 ans	6,0	280	3 102
De 9 ans à 12 ans	9,0	280	3 190
De 12 ans à 15 ans	12,0	280	3 278
De 15 ans à 18 ans	13,5	280	3 322
De 18 ans à 21 ans	15,0	280	3 366
Plus de 21 ans	16,5	280	3 410
Chef de chantier, niveau 2			
De 0 à 3 ans		303	3 161
De 3 ans à 6 ans	3,0	303	3 255
De 6 ans à 9 ans	6,0	303	3 350
De 9 ans à 12 ans	9,0	303	3 445
De 12 ans à 15 ans	12,0	303	3 540
De 15 ans à 18 ans	13,5	303	3 587
De 18 ans à 21 ans	15,0	303	3 635
Plus de 21 ans	16,5	303	3 682

Filière nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté en %	Coefficient	Taux horaire
A. – De 0 à 6 mois		145	10,12
C. – Agent de nettoyage 2e degré			
De 0 à 3 ans		151	10,25
De 3 ans à 4 ans	1,0	151	10,35
De 4 ans à 5 ans	3,5	151	10,60
De 5 ans à 6 ans	4,5	151	10,71
De 6 ans à 7 ans	6,0	151	10,86
De 7 ans à 8 ans	6,5	151	10,91
De 8 ans à 9 ans	7,0	151	10,96
De 9 ans à 12 ans	8,0	151	11,06
De 12 ans à 15 ans	11,0	151	11,37
De 15 ans à 18 ans	12,5	151	11,53
De 18 ans à 21 ans	14,0	151	11,68
Plus de 21 ans	15,5	151	11,83
D. – Chef d'équipe			
De 0 à 3 ans		160	10,41
De 3 ans à 4 ans	1,0	160	10,51
De 4 ans à 5 ans	3,5	160	10,77
De 5 ans à 6 ans	4,5	160	10,88
De 6 ans à 7 ans	6,0	160	11,03
De 7 ans à 8 ans	6,5	160	11,09
De 8 ans à 9 ans	7,0	160	11,14
De 9 ans à 12 ans	8,0	160	11,24
De 12 ans à 15 ans	11,0	160	11,55
De 15 ans à 18 ans	12,5	160	11,71
De 18 ans à 21 ans	14,0	160	11,87

Plus de 21 ans	15,5	160	12,02
E. – Chef d'équipe principal			
De 0 à 3 ans		170	10,87
De 3 ans à 4 ans	1,0	170	10,98
De 4 ans à 5 ans	3,5	170	11,25
De 4 ans à 5 ans	4,5	170	11,36
De 6 ans à 7 ans	6,0	170	11,52
De 7 ans à 8 ans	6,5	170	11,57
De 8 ans à 9 ans	7,0	170	11,63
De 9 ans à 12 ans	8,0	170	11,74
De 12 ans à 15 ans	11,0	170	12,06
De 15 ans à 18 ans	12,5	170	12,23
De 18 ans à 21 ans	14,0	170	12,39
Plus de 21 ans	15,5	170	12,55
I. – Agent de maîtrise 1er degré			
De 0 à 3 ans			2 367
De 3 ans à 6 ans	3,0	225	2 438
De 6 ans à 9 ans	6,0	225	2 509
De 9 ans à 12 ans	9,0	225	2 581
De 12 ans à 15 ans	12,0	225	2 652
De 15 ans à 18 ans	13,5	225	2 687
De 18 ans à 21 ans	15,0	225	2 723
Plus de 21 ans	16,5	225	2 758
II. – Agent de maîtrise 2e degré			
De 0 à 3 ans		236	2 479
De 3 ans à 6 ans	3,0	236	2 553
De 6 ans à 9 ans	6,0	236	2 628
De 9 ans à 12 ans	9,0	236	2 702
De 12 ans à 15 ans	12,0	236	2 777
De 15 ans à 18 ans	13,5	236	2 814
De 18 ans à 21 ans	15,0	236	2 851
Plus de 21 ans	16,5	236	2 888
Chef de chantier, niveau 1			
De 0 à 3 ans		280	2 927
De 3 ans à 6 ans	3,0	280	3 015
De 6 ans à 9 ans	6,0	280	3 102
De 9 ans à 12 ans	9,0	280	3 190
De 12 ans à 15 ans	12,0	280	3 278
De 15 ans à 18 ans	13,5	280	3 322
De 18 ans à 21 ans	15,0	280	3 366
Plus de 21 ans	16,5	280	3 410
Chef de chantier, niveau 2			
De 0 à 3 ans		303	3 161
De 3 ans à 6 ans	3,0	303	3 255
De 6 ans à 9 ans	6,0	303	3 350
De 9 ans à 12 ans	9,0	303	3 445
De 12 ans à 15 ans	12,0	303	3 540
De 15 ans à 18 ans	13,5	303	3 587
De 18 ans à 21 ans	15,0	303	3 635
Plus de 21 ans	16,5	303	3 682

Barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 30 à 37 de la CCR MNA

Article du barème	Article CCR	Élément de rémunération	Montant
Article 1er	Article 30	Indemnité pour le travail de nuit	3,99 € par heure
Article 2	Article 31	Prime de coordinateur (personnel de manutention)	0,41 € (soit 2,70 francs par heure en 1994)
Article 3.1	Article 32	Prime de non-accident coefficient 156 (Personnel de manutention)	0,148 € par heure
Article 3.2	Article 32	Prime de non-accident coefficients 160, 165, 170 (personnel de manutention)	0,211 € par heure
Article 3.3	Article 32	Prime de non-accident coefficient 180 et chefs de manutention d'escale (personnel de manutention)	0,172 € par heure
Article 4	Article 33	Prime de vacances	837,083 €
Article 5.1	Article 35	Prime de chauffeur poids lourd de transbordement de fret – Chauffeurs (Personnel de manutention)	50,98 € par mois
Article 5.2	Article 35	Prime de chauffeur poids lourd de transbordement de fret – Chef d'équipe (personnel de manutention)	87,69 € par mois
Article 6	Article 36	Indemnité de panier	5,71 € par jour
Article 7.1	Article 37	Indemnité kilométrique de transport	0,135 € par km
Article 7.2	Article 37	Indemnité kilométrique de transport	41,66 € minimum mensuel

ART. 1.1

La durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI) pourra être portée à 24 mois maximum (au lieu de 12 mois) lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et qualifications (dont l'accès aux – ou le maintien dans les – catégories d'emploi de la convention collective) visés le nécessiteront. Les actions de formations considérées comme prioritaires par la CPE-FP pour le financement par l'OPCA sont indiquées en annexe I du présent accord.

La durée des formations définies au sens de l'[article L. 6325-14 du code du travail](#) peut être portée pour les priorités définies à l'article 1.2 ci-après à une durée égale à 40 % de la durée du contrat (au lieu de 150 heures ou 15 % de la durée du contrat au minimum).

ART. 1.2

Les modalités de prise en charge par l'OPCA au titre des contrats de professionnalisation sont définies selon le barème défini et actualisé en tant que de besoin par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche.

Les parties signataires conviennent qu'afin d'encourager l'insertion par la professionnalisation, les contrats de professionnalisation qui seront conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes figurant en annexe I du présent accord d'une majoration de la prise en charge de 10 %.

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivi d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet d'une bonification de 10 %.

Enfin les contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) catégories B et C bénéficieront d'une majoration de 10 % pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Pour autant ces majorations qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

ART.
2.1

Les actions de formation considérées comme prioritaires par la CPE-FP pour leur financement par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation sont indiquées en annexe IV du présent accord.

Les parties signataires s'inscrivant dans les orientations définies par les accords interprofessionnels et par la loi incitent les entreprises à promouvoir la période de professionnalisation pour les publics suivants afin d'assurer la sécurisation de leur parcours professionnel et leur maintien dans l'emploi :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités définies dans le présent accord par la branche de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, et notamment ceux d'entre eux qui ne possèdent ni diplôme professionnel de niveau 4 ni qualification professionnelle reconnue ;
- aux salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou qui sont en situation d'inaptitude ponctuelle et définitive à leur poste ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux travailleurs handicapés, ainsi qu'à ceux qui reprennent le travail après une longue période d'arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés qui reprennent le travail à l'issue d'une suspension du contrat de travail pour une période au minimum égale à 1 an quel qu'en soit le motif.

ART.
2.2

Dans la limite des fonds consacrés à la période de professionnalisation, la prise en charge et notamment la détermination de forfaits horaires et forfaits parcours, qui couvrent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement, est déterminée par la SPP selon le barème défini et actualisé en tant que de besoin par la SPP de la branche.

Le parcours de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est d'une durée minimale de 70 heures sur 12 mois calendaires. Toutefois cette durée minimale ne s'applique pas aux actions suivantes : certifications et habilitations inscrites à l'inventaire, actions de VAE, et périodes de professionnalisation s'inscrivant dans une dynamique de co-financement d'actions en lien avec le CPF des salariés dont les parties signataires conviennent qu'elles devront néanmoins s'inscrire dans un parcours de professionnalisation d'une durée minimale de 21 heures pour accéder aux financements « périodes de professionnalisation » (cette durée minimale pouvant être actualisée par la SPP de branche).

ART.
3

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'OPCA dans la limite de 40 heures avec un financement forfaitaire défini au barème de la SPP.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle de la Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

ART.
4

Les parties signataires rappellent que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ([art. L. 6323-2 du code du travail](#)).

ART.
4.1

1. Liste élaborée par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche CCR MNA :

Cette liste fera l'objet d'un travail régulier de révision, de correction et d'évolution.

2. Liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation).

Les listes n° 1 et n° 2 ci-après recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées par les entreprises de la branche.

3. Liste élaborée par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou lieu du siège social).

ART.
4.2

Les parties signataires conviennent d'un abondement « supplémentaires » en heures au moment de la mobilisation de son compte par le salarié, porté par les fonds mutualisés de l'OPCA et donc sous réserve de l'accord du financeur (frais pédagogiques et frais annexes) pour :

- les salariés non titulaires de diplômes ou de titres (listés par la CPE-FP de branche) et, qui décideraient de s'engager dans un parcours de professionnalisation entrant dans les priorités 1 et 2 définies par la SPP de branche, dans le cadre d'un co-investissement CPF/Période de professionnalisation : + 25 % des heures engagées par le salarié ;
- les stagiaires souhaitant mobiliser leur CPF sur les formations « 1001 Lettres » ou autres formations de type « savoirs de base » : + 25 % des heures engagées par le salarié.

Il est rappelé que ces abondements supplémentaires en heures ne sont pas pris en compte ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF (heures acquises par an), ni dans le plafond de 150 heures.

ART.
4.3

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation,...) à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

L'employeur pourra accepter, sous réserves de ses capacités de financement et du calendrier de mise en œuvre d'actions de formation entrant dans les priorités 1 et 2 définies par la SPP, leur co-financement en CPF tout ou partie sur le temps de travail.

Les parties signataires rappellent qu'en cas de co-investissement CPF/période de professionnalisation la durée minimum de 70 heures ne s'applique pas.

ART.
5

Les parties conviennent que l'OPCA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision par la section paritaire professionnelle de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Ces forfaits font l'objet d'une modulation en fonction de la nature de la prestation et des priorités sur la base du tableau régulièrement mis à jour par la SPP de branche.

Les parties conviennent que ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice par la section paritaire professionnelle au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord.

ART.
6

Les actions de formation que les parties signataires estiment prioritaires dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi ([art. L. 6326-1 du code du travail](#)) sont définies à l'annexe I du présent accord.

Les dispositifs facilitant la mise en œuvre des priorités de formation de la branche

Dans le but de faciliter la mise en œuvre des actions de formation prioritaires au niveau de la branche (cf. annexe I) et d'en amplifier l'impact en termes de qualification des salariés et de sécurisation de leurs parcours professionnels, les parties à l'accord ont entendu poursuivre la définition et la promotion de 4 dispositifs :

- un cadre commun à la branche de présentation des actions de formation prioritaires en lien avec « la démarche de certification des connaissances et de compétences professionnelles de base propres aux métiers de la branche » et les « parcours de professionnalisation métiers (« blocs de compétence ») en cours de définition ;
- les démarches collectives de VAE ;
- les actions-formations tutorées ;
- la contribution conventionnelle au titre du plan de formation.

L'ensemble de ces dispositifs ont pour objectifs les développements de la formation et de la qualification des salariés de la branche. Les parties signataires conviennent d'examiner la manière dont il pourrait être tenu compte de ces développements et de la montée en compétences des salariés à l'occasion des travaux relatifs à l'actualisation des classifications de la branche.

ART.
7

Notamment pour faciliter la qualification des salariés et leur promotion sur les emplois de la branche, les partenaires sociaux signataires de l'accord entendent promouvoir prioritairement la mise en œuvre des actions de formation propres aux métiers de la branche. Les travaux au cours de la période de mise en œuvre du présent accord porteront sur :

- une démarche de certification des connaissances et des compétences de base propre aux métiers de la branche articulée au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA) ;
- les parcours de professionnalisation au sein des métiers de la branche.

Les parties signataires conviennent enfin de centrer les démarches collectives de validation des acquis de l'expérience (prévues à l'article 8 ci-après) sur les parcours de professionnalisation certifiants liés aux métiers de la branche.

ART.
8

Les parties signataires conviennent que la VAE est un droit individuel dont le développement de sa mise en œuvre sera facilité par l'engagement de démarches collectives au sein des entreprises de la branche.

Au cours de la période triennale du présent accord, les signataires confient à la CPE-FP de la branche d'élaborer un cadre commun à ces démarches collectives prenant en compte comme enjeu principal l'accès des salariés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs projets professionnels et aux besoins inhérents à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences exprimés par la branche.

Ce travail de définition du cadre commun de l'accompagnement des salariés à la VAE dans une démarche collective portera notamment sur les étapes suivantes :

- phase amont de construction du projet au sein de l'entreprise ;
- phase d'accueil des candidats ;
- phase d'accompagnement des candidats ;
- phase de suivi et de bilan.

ART.
9.1

Au-delà des politiques publiques de l'emploi incitant au développement du tutorat (développement de l'apprentissage et de l'alternance, contrat de génération), des éléments de contexte propres au secteur incitent au développement du tutorat pour la mise en œuvre de formations-actions :

- la pyramide des âges des salariés induit dans les années à venir le transfert de connaissances et de compétences relevant de la « transmission d'expérience » aux personnes accédant aux emplois de la branche ;
- les niveaux initiaux de formation et de qualification des personnels pour lesquels des modalités de formation s'appuyant sur l'échange d'expérience entre pairs et des mises en situations sont adaptées ;
- les caractéristiques des environnements de travail et des emplois du secteur dont la découverte et la maîtrise sont favorisées par la réalisation de formations « en situation ».

ART.
9.2

La formation en situation de travail ou « formation-action tutorée » doit comme tout processus pédagogique remplir les conditions cumulatives suivantes :

- un programme de formation-action : c'est-à-dire une combinaison d'apports pédagogiques et d'apports liés à la « mise en situation » que comporte cette modalité de formation. Ce programme doit donc décrire les situations apprenantes [6] retenues, détailler les apports de connaissances (contenus formatifs) et les phases d'apprentissage en situation de travail ;
- un encadrement pédagogique par un salarié tuteur dûment formé (par exemple un salarié exerçant une mission de tuteur et possédant les compétences de l'emploi pour l'avoir exercé précédemment, formé au tutorat (minimum 2 jours) ou ayant reçu une formation de formateur) ;
- dans le cadre de cette formation-action, la modalité pédagogique support pourra être une situation de production réelle ou « reconstituée », le salarié tutoré est considéré « en formation » ; le tuteur assurant l'encadrement pédagogique du parcours de professionnalisation du tutoré sera cantonné dans son rôle de tuteur et d'encadrant pédagogique) ;
- l'organisation de situations apprenantes au cours desquelles le rôle de chacun est clairement identifié (badges, chasubles...) ;
- la mise en place d'un système d'évaluation de l'action-formation tutorée.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent pour ce faire engager les moyens financiers nécessaires à leur ambition. A cet effet, ils créent une contribution conventionnelle égale à 0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Dans le respect de ces dispositions, les entreprises de 10 salariés et plus verseront à l'OPCA désigné par la branche, l'équivalent de 1,30 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Dans le cas où l'entreprise disposerait d'un accord visant à internaliser la gestion du CPF, elle ne versera pas à l'OPCA l'équivalent de 0,20 % de la masse salariale brute tel que prévu par la loi. Le détail des différents versements par type de dispositifs et tenant compte des seuils d'effectifs d'assujettissement fixés par la loi, sont précisés au tableau de l'article 17 du présent accord.

Cette contribution conventionnelle de 0,30 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1er janvier 2016. Elle s'effectuera chaque année selon les modalités suivantes :

- calcul d'un montant prévisionnel de la « contribution conventionnelle plan de formation » sur la base de la masse salariale brute constatée par la DADS N-1 ;
- versement, au cours de l'année N, de la contribution à l'OPCA désigné par la branche en 2 versements égaux suivant un échéancier convenu entre l'entreprise et l'OPCA ;
- calcul du montant effectif de la « contribution conventionnelle plan de formation » sur la base de la masse salariale brute constatée par la DADS N ;
- versement du solde définitif de la « contribution conventionnelle plan de formation » au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectées aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts directs attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, évaluation, suivi, accompagnement, certification).

La contribution de chaque entreprise est réservée au seul financement des dépenses de formation engagées au cours de l'année de versement par ladite entreprise. Elle ne fera l'objet d'une « mutualisation » au sein de la section « contribution conventionnelle au plan de formation » que dans le cas où l'entreprise n'aurait toujours pas engagé les dépenses correspondant à son « crédit » au terme de la 3e année suivant le versement de sa contribution.

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée par un salarié dans le cadre de la période de professionnalisation ou du CPF par l'entreprise sortante et que l'OPCA a donné son engagement à son financement, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation du salarié.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante identifiera avec le salarié, dans les 6 mois à compter de son transfert, les actions de formation dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci aura un accès prioritaire à la formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

A l'occasion des transferts de personnels l'entreprise sortante communiquera à l'entreprise entrante les éléments d'information relatifs à la formation et aux entretiens professionnels qui auront transmis au salarié dans le cadre de l'établissement de son passeport formation.

Les outils favorisant la formation tout au long de la carrière professionnelle.

ART.
12

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant en amont de l'action de formation d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés tels que :

- l'entretien professionnel qui permet d'étudier les perspectives de parcours professionnel et d'évolution professionnelle du salarié au regard notamment des besoins de l'entreprise et de l'accompagner dans la mise en œuvre de son projet professionnel (maintien dans le poste, changement de poste, promotion, certification...). Il permet également d'identifier les formations qui pourraient y contribuer. L'entretien professionnel a pour objectif de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans (appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise) ;
- le conseil en évolution professionnelle (CEP) qui est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers de certains organismes ;
- le bilan de compétence qui contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.
- le passeport d'orientation, de formation et de compétences qui à partir de la fin de l'année 2015, sera accessible par son titulaire sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Il permet de rassembler dans un document unique tous les éléments de la vie professionnelle et extra-professionnelle (formations, diplômes, expériences, savoirs et savoir-faire...) notamment dans le but d'aider le salarié à :

- préparer une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- définir un projet de formation ou de mobilité professionnelle ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les entreprises apporteront aux salariés souhaitant établir leur passeport orientation et formation les informations et l'assistance nécessaire, et leur transmettront les informations nécessaires à sa mise à jour.

Les entreprises de la branche proposeront aux salariés d'utiliser le modèle élaboré par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel (dans le cadre du FPSPP) disponible en téléchargement à l'adresse suivante : <http://www.passeportformation.eu/PasseportFormation.pdf>

Les parties signataires incitent les employeurs et les salariés à conserver les attestations de formation professionnelle pendant toute la durée de la vie professionnelle du salarié (dans le dossier du salarié pour les employeurs, en annexe du passeport orientation et formation pour les salariés)

Le rôle et les missions des instances paritaires.

ART.
13

Instance d'information réciproque entre les partenaires sociaux, d'étude et de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle la CPE-FP dispose d'un rôle de concertation en matière de formation -en liaison avec l'évolution de l'emploi- en assurant les missions suivantes :

- promouvoir la formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et réadaptation professionnels ;
- rechercher à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens ;
- établir et réviser le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- débattre et de réviser au moins une fois par an la liste des formations retenues au titre du CPF par la branche et de mandater un éditeur de liste pour procéder aux formalités auprès de la caisse des dépôts et consignation ;
- suivre l'évolution de la mise en œuvre du CPF au plan qualitatif et quantitatif ;
- établir et mettre à jour la liste des formations et des centres d'enseignement.

Par ailleurs la CPE-FP assure le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et notamment :

- analyser les travaux de l'observatoire et d'élaborer à partir de ces résultats des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue,
- établir le programme d'activité de l'observatoire,
- procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire ainsi qu'à la diffusion et à la promotion des travaux de l'observatoire.

ART.
14

L'observatoire est chargé de fournir des informations à la CPE-FP de la branche lui permettant notamment de définir des publics et priorités de formation, définir les diplômes, titres, CQP ainsi que les éventuelles formations spécifiques qui appuient la politique Emploi-Formation de la branche.

Dans ce cadre, l'observatoire est chargé de réaliser des études et fournir à la CPE-FP des informations permettant de :

- définir la politique de formation de la branche ;
- étudier de façon prospective les métiers et qualifications de la branche ;
- définir les publics et formations prioritaires ;
- lister les diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche.

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre les différentes affectations sera validée en début d'exercice par la section paritaire professionnelle (SPP), selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de la consommation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par la SPP de l'OPCA de branche, celle-ci sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que ceux de la CPE-FP.

Il est rappelé que les missions et attributions de la section professionnelle paritaire :

1. Recevoir, conformément aux dispositions contenues dans le présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle.
2. Mutualiser les contributions visées au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du compte personnel de formation (CPF) défini aux [articles L. 6111-1 et suivants du code du travail](#).
3. Développer une politique incitative de professionnalisation par les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation, le compte personnel de formation et de la formation professionnelle continue des salariés.
4. Développer une politique incitative pour l'accès à la formation professionnelle comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle.
5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière.
6. Prendre en charge, financer et contrôler suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge qu'elle a défini, les dépenses exposées par les entreprises au titre des actions de formation continue, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions.
7. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, les contributions visées ci-dessus.
8. Définir, en liaison avec la CPE-FP et dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les priorités de formation et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités ainsi que les orientations et les critères de prise en charge ainsi définis par la section professionnelle paritaire sont portés à la connaissance des entreprises.
9. Se prononcer sur les dossiers à caractère dérogatoire.

La section professionnelle est administrée par un groupe technique paritaire composée de deux collèges :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés signataires du présent accord y dispose d'un siège titulaire et d'un siège suppléant ;
- l'organisation professionnelle représentative des employeurs y dispose d'un nombre égal de représentants.

Tout membre titulaire peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant assiste de droit aux réunions de la SPP.

Le groupe technique paritaire élit un président de la SPP et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Le groupe technique paritaire de la SPP établit ses règles de fonctionnement, qui sont consignées dans un règlement intérieur de la SPP.

Le groupe technique paritaire a pour mission de :

- assurer le suivi de la section professionnelle ;
- assurer les relations avec le conseil d'administration de l'OPCA de branche ;
- définir les modalités de prise en charge et de contrôle des demandes de financement présentées par les entreprises, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'OPCA de branche ;
- établir un lien étroit avec la CPE-FP de la branche.

Dispositions relatives au financement de la formation

Les dispositions financières applicables se fondent sur les accords étendus du 27 décembre 1994 et du 21 mars 1995 modifiés et complétés pour tenir compte des dispositions législatives et conventionnelles introduites par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les parties signataires sont convenues d'adhérer OPCALIA (ci-après désigné OPCA de branche) afin de gérer la participation des employeurs occupant moins de dix salariés et plus de dix salariés.

ART.
17

Dispositif	< 10 salariés	10 à 49 salariés	50 A 299 salariés	300 ET +
CIF	--	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Contribution légale plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	0,30 %
Contribution conventionnelle plan	--	0,30 %	0,30 %	0,30 %
CPF	--	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSP	--	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Total	0,55 %	1 %	1 %	1 %
Avec contribution conventionnelle	0,55 %	1,30 %	1,30 %	1,30 %
Avec contribution. conventionnelle Si CPF géré en interne	0,55 %	1,10 %	1,10 %	1,10 %

ART.
18

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du compte personnel de formation (CPF) défini aux [articles L. 6321-1 et suivants du code du travail](#) sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord au financement des :

- contrats de professionnalisation ;
- périodes de professionnalisation ;
- compte personnel de formation ;
- certaines actions de préparation et d'exercice de l'accompagnement tutorial ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

ART.
19

Les parties signataires conviennent de l'importance du suivi de la mise en place de l'ensemble des priorités de branche en matière de formation professionnelle continue (titre Ier) ; des dispositifs facilitant la mise en œuvre de celles-ci (titre II) ainsi que des outils de la formation au sein des entreprises (titre III).

Pour ce faire ils conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l'occasion de chaque réunion de la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ainsi que d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPE-FP dont les modalités sont précisées à l'annexe II du présent accord.

ART.
20

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il annule et remplace toutes autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dans le domaine de la formation professionnelle et notamment celles de l'[accord du 4 mars 2011](#).

ART.
21

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec avis de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

ART.
22

Le présent accord du 15 décembre 2015 entre en application au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

ART.
23

Le présent accord du 15 décembre 2015 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles [L. 2231-5](#) et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

ART.

Lors de la commission mixte paritaire du 15 décembre 2015 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives au même objet (formation professionnelle continue) au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne et notamment à celles de l'accord relatif à la formation professionnelle du 4 mars 2011.

Ces nouvelles dispositions tiennent compte de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, de la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et de ses décrets d'application ainsi que des dispositions de la [loi n° 2001-397 du 9 mai 2001](#) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles s'appuient ainsi bien entendu sur le bilan de l'application de l'[accord du 4 mars 2011](#) et des travaux conduits depuis 2011 au sein de la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne de l'OPCA de branche et au sein de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPE-FP) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mis en place par l'accord du 13 décembre 2007.

Les parties conviennent que l'accord du 4 mars 2011 a fortement accentué la mise en œuvre de la professionnalisation au sein de la branche. A ce titre, durant cinq années, les partenaires de la branche impliqués dans les instances précitées ont su promouvoir l'utilisation et l'optimisation des différents dispositifs. Ainsi entre 2011 et 2015, en moyenne chaque année :

- 163 contrats de professionnalisation ont été conclus ;
- 93 salariés ont bénéficié de périodes de professionnalisation ;
- 96 départs en formation dans le cadre du DIF ont été enregistrés.

Les nouveaux dispositifs relatifs à la loi de 2014 nécessitent d'être déployés afin de continuer ce développement de la professionnalisation au sein de la branche.

Les signataires du présent accord affirment l'importance de la formation professionnelle continue au sein de la branche de la Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dans ses objectifs de :

- qualification des salariés, développement des compétences et de maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus fragiles dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- fidélisation et facilitation de leur parcours professionnel et évolution professionnelle ;
- renforcement de l'attractivité du secteur ;
- défense et promotion des métiers de la branche ;
- facilitation de l'intégration des jeunes ;
- dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel ;
- facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Priorités de formation au sein de la branche CCR MNA

Au titre du contrat de professionnalisation

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCA au titre du contrat de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « contrat de professionnalisation » est visé ci-après) sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ;
- les diplômes et titres homologués non spécifiques à la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche ;
- les certifications professionnelles inscrites au RNCP et/ou les certifications et habilitations inscrites à l'inventaire.

Les parties conviennent que cette liste d'actions de formation prioritaires pourra être ajustée et complétée annuellement par la section paritaire professionnelle au vu des orientations de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualification de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Au titre de la période de professionnalisation

Actions permettant l'accès ou au maintien dans l'emploi à une qualification reconnue dans les classifications de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Les actions listées par la CPE-FP de la CCR MNA concernant les formations éligibles aux CPF (voir liste CPE-FP de branche) :

- actions permettant l'accès à un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- actions ouvrant droit à un CQP/CQPI (certificat de qualification professionnelle/CQP interbranches),
- actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations CNCP.

Donneront également lieu en priorité à un financement de l'OPCA au titre de la période de professionnalisation (lorsque les définitions de ces actions auront été finalisées et validées par la CPE-FP CCR MNA) :

- actions permettant l'accès démarche de certification des connaissances et des compétences de base propre aux métiers de la branche articulée au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA) ;
- actions de formation et d'évaluation préparant l'obtention d'une des qualifications susvisées dans le cadre du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CPE-FP et/ou à la section paritaire professionnelle le soin d'examiner et de proposer éventuellement au cours de la période triennale des ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord. Dans tous les cas, la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne prendra à la suite de ces éventuels ajustements les décisions d'adaptation des montants de prise en charge régulièrement mis à jour par la SPP de branche.

Au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi

Les parties signataires estiment prioritaires les actions de formation suivantes :

(*) Pour l'ensemble des métiers de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, les actions de formation concourant à :

- la connaissance de l'environnement de travail (environnement physique, réglementaire sûreté et sécurité du travail) ;
- la capacité à suivre une séquence de travail (une opération ou un ensemble d'opérations) ;
- la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et contexte de travail et les mesures de prévention à prendre pour les éviter (ergonomie, gestes et postures) ;
- les formations de recyclage exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite d'engins de piste, habilitation électrique...) ;
- attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement en zones aéroportuaires, attitudes de service...) ;
- le travail en équipe ;
- actions de formation facilitant l'accès aux emplois nécessitant la conduite d'engins (permis VL, permis PL, CACES, habilitation engin de traction et de levage...).

(*) Pour les métiers de la manutention :

- la mise à niveau des techniques de base (utilisation des outils de traçabilité des flux...).

(*) Pour les métiers du nettoyage avions :

- la mise à niveau des techniques de base (utilisation des matériels et des produits...).

Modalités de suivi et de bilan de l'accord relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

(*) Nombre des contrats de professionnalisation :

- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge des bénéficiaires (moins de 20, 20 à 22 ans, 23 à 25 ans, 26 à 29 ans, 30 à 35 ans, 36 à 40 ans, plus de 40 ans) ;
- par sexe ;
- par durée moyenne de formation (moins de 200, de 200 à 300, de 300 à 600, de 600 à 900, de 900 à 1 200, 1 200 heures et plus).

(*) Les périodes de professionnalisation :

- nombre d'actions ;
- taux d'accès à la période de professionnalisation ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 25 ans, de 25 à 29 ans, de 30 à 34 ans, de 35 à 39 ans, de 40 à 44 ans, de 45 à 49 ans, de 50 et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 à 20 heures, de 20 à 30 heures, 30 heures et plus).

(*) Le compte personnel de formation :

- le nombre d'heure de CPF utilisées ;
- le nombre d'actions ;
- taux de mise en œuvre du CPF ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, de 50 et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 à 20 heures, de 20 à 30 heures, 30 heures et plus).

(*) Le nombre de formations de tuteurs ;

(*) Le nombre de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

(*) Le nombre de congés individuels de formation (CIF).

Annexe 3
Liste des outils de la formation

Dispositifs	Objectifs	Proposition possible de
Plan de formation	Maintien des capacités à occuper un emploi Adaptation des salariés à leur poste de travail	Développement des compétences Lutte contre l'illettrisme
« Développement des compétences hors temps de travail » (art. L. 6321-6 CT)	Développement des compétences	
Période de professionnalisation	Maintien dans l'emploi	
Contrats de professionnalisation	Acquérir une des qualifications (art. L. 6314-1 CT) et favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle	
Congé individuel de formation	Accéder à un niveau supérieur de qualification Changer d'activité ou de profession S'ouvrir plus largement à la culture, la vie sociale, l'exercice de responsabilités associatives bénévoles	
Objets de la formation professionnelle (art. L. 6311-1 CT)	Insertion ou réinsertion professionnelle Développement des compétences et accès aux différents niveaux de qualification professionnelle Sécurisation des parcours professionnels Retour à l'emploi des personnes ayant interrompu leur activité professionnelle (congé parental, congé dépendance) Contribuer au développement économique et culturel Promotion sociale	
Catégories d'actions de formation professionnelle (art. L. 6313-1 CT)	Actions de préformation ou de préparation à la vie professionnelle Actions de prévention Actions de formation relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise Actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensés aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales exerçant ou non une activité Actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensés aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales exerçant ou non une activité Actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés Actions de conversion Actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié Actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française Actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances Actions permettant de réaliser un bilan de compétences Participation à un jury d'examen ou de vae si pour délivrance de certifications professionnelles inscrites au RNCP Actions de promotion professionnelle Actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes (art. L. 1333-11 code santé) Actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience Formation économique et financière des salariés bénéficiaires d'une distribution d'actions (loi 24 octobre 1980)	

Lexique des termes et acronymes de la formation professionnelle

Source : le blog de la formation (CEGOS) : <http://www.formation-professionnelle.fr/2014/02/01/petit-lexique-des-acronymes-de-la-formation-professionnelle/>.

ANI	Accord national interprofessionnel
CEP	Conseil en évolution professionnelle. Son principe a été posé par l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Il est accessible à « toute personne », « à titre gratuit », « dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut » (hors fonction publique). Lors de la discussion du projet de loi formation voté le 27 février 2014, les parlementaires ont explicitement confié sa mise en place aux régions
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIF	Congé individuel de formation
CNCP : http://www.cncp.gouv.fr	Commission nationale de la certification professionnelle. Entre autres missions, elle répertorie l'offre de certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles), Elle informe les personnes et les entreprises sur les certifications inscrites au répertoire national et sur les certifications reconnues dans les états membres de la communauté européenne. Elle veille à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail, Elle émet un avis sur les certifications enregistrées de droit au RNCP.
CNEFOP : (lien non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr , rubrique BO Convention collective.)	A l'issue de la loi relative à la formation votée le 27 février 2014, il succède au CNFPTLV (Conseil national de la formation tout au long de la vie). Ses attributions sont définies à l'article L. 6123-1 du code du travail. Il donne un avis sur tous les textes relatifs à la formation professionnelle, y compris les textes réglementaires. Il est destinataire des listes éligibles au CPF, ce qui facilitera son rôle « dans l'évaluation du suivi de la mise en œuvre et du développement de l'utilisation des actions financées dans le cadre du CPF ». Il évalue la politique d'apprentissage et de formation professionnelle. Les organisations multi-professionnelles (FNSEA, UNAPL, et Udes), hors champ, sont intégrées dans la composition du CNEFOP.
COPANEF	Le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi. C'est le COPANEF qui élabore la liste nationale des formations éligibles au CPF, après consultation du CNEFOP. Le législateur a préféré cet acronyme « COPANEF » à celui précédemment choisi par les rédacteurs de l'ANI du 14 décembre 2013 (CPNFPE) pour désigner l'instance qui vient succéder à l'ancien CPNFP (comité paritaire national de la formation professionnelle)
COPAREF	Les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF) constituent les instances de gouvernance politique paritaires régionales et interprofessionnelles en matière de formation professionnelle et d'emploi. Chaque COPAREF établit la liste régionale des formations éligibles au CPF, après consultation des commissions paritaires régionales de branches et concertation au sein du bureau du CREFOP.
CPF	Compte personnel de formation
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'applications de l'accord. Elles déterminent les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel dans les OPCA interprofessionnels.
CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi. Il en existe une par branche professionnelle. Elle examine la situation de l'emploi et son évolution pour définir la politique de formation de la branche et fixer les grandes orientations qui sont mises en œuvre par l'OPCA de branche.
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle. Il « analyse les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional ». Le CPRDFOP est élaboré au sein du CREFOP.
CQP : http://www.cncp.gouv.fr/glossaire#letter_c	Certificat de qualification professionnelle. Certification mise en place « par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée. Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'Etat, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé. L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche ». Source : Glossaire CNCP
CREFOP	Ce sont les conseils régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Le CREFOP est consulté par le COPAREF en vue de l'élaboration de la liste régionale des formations éligibles au CPF.

CSA	Contribution Supplémentaire à l'apprentissage
FPSP : http : ://www.fpssp.org/portail/easysite/fpssp	Fonds de sécurisation des parcours professionnels
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
ONPMQ	Observatoire national paritaire des métiers et des qualifications. Il en existe un au niveau de chaque branche. Il réalise et diffuse des études sur l'évolution prévisionnelle des métiers et des qualifications dans la branche.
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
POE : http : ://www.pole-emploi.fr/employeur/la- preparation-operationnelle-a-l-emploi-poe-- @/suarticle.jspz?id=38040	Préparation opérationnelle à l'emploi
RNCP : http : ://www.rncp.cncp.gouv.fr/	Répertoire national des certifications professionnelles. Il recense l'ensemble des certifications professionnelles répertoriées par la CNCP.
SIEG : http : ://www.rncp.cncp.gouv.fr	La loi du 5 mars 2014 pose les bases d'un service d'intérêt économique général de la formation. Pour assurer la formation des publics en difficulté, la région peut, par voie de convention, habiliter des organismes en charge de réaliser ces actions. La durée de l'habilitation ne peut excéder 5 ans.
SPE http : ://www.rncp.cncp.gouv.fr	Service public de l'emploi
ROME : http : ://www.pole-emploi.fr/candidat/le- code-rome-et-les-fiches-metiers- @/suarticle.jspz?id=15734	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois. Il est constitué de fiches métiers, en lien avec le RNCP.
SPO	Service public de l'orientation tout au long de la vie. Il est assuré par l'Etat et les régions.
SPRFD	Service public régional de la formation professionnelle. Dans le cadre du SPRDFP, la Région « peut accorder des aides individuelles à la formation et coordonne les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice des publics dont elle est chargée » (loi du 5 mars 2014, art. 22 et 24). Ces publics sont les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Voir également le glossaire de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) : [http :
://www.cncp.gouv.fr/glossaire](http://www.cncp.gouv.fr/glossaire).

ART. 1er

Les champs de compétence professionnel et géographique de la CPEFP de la branche sont identiques à ceux de la convention collective régionale manutention et nettoyage sur les aéroports ouverts au public de la région parisienne.

ART. 2

La CPEFP est, pour la branche, l'instance d'information réciproque (entre les partenaires sociaux signataires de l'accord), d'étude, de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

ART. 3

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur à la date de signature du présent accord, la CPEFP a pour attribution générale la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi au sein de la branche professionnelle. En s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ainsi que sur le bilan triennal de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue, elle définit notamment les orientations et priorités de la branche en matière de formation.

Les textes lui confèrent des attributions dans les domaines de :

- l'emploi : évolution de l'emploi et problèmes de l'emploi ; insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des handicapés ; licenciement collectif pour motif économique ;
- la formation : formation professionnelle ; formation initiale et premières formations technologiques ou professionnelles ; contrats d'objectifs ; définition des qualifications et mise en œuvre de la professionnalisation ; priorités en matière de CIF ; aides publiques en matière de formation ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (orientation, suivi, examen et diffusion des travaux).

En matière d'emploi, la CPEFP a pour mission de :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible. Examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPEFP en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents de la branche ;
- procéder ou faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publiques de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation. Etablir à son niveau professionnel et territorial les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi et de formation, et notamment l'ANPE, l'APEC, l'AFPA, les comités régionaux de formation professionnelle, les CFA, les lycées professionnels, l'UNEDIC et les ASSEDIC, notamment en vue d'échanger tous renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. Elle recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offre sa collaboration ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution.

Particulièrement en matière de licenciement pour motif économique :

- être informée (par les entreprises) de tout projet collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement sur une période de 30 jours, intervenu dans la branche, lorsque le comité d'entreprise aura été informé ;
- être saisie, dans les conditions prévues à l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, en cas de difficultés survenant au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique ;
- être saisie, dans les conditions prévues à l'article 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, en cas de problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, et d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement (de préférence au sein de la même branche d'activité) et de réadaptation, dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise.

Le rapport annuel fera un bilan de l'action entreprise à l'occasion des licenciements collectifs dont la CPEFP aurait été saisie.

ART.
3.2

En matière de formation professionnelle continue, la CPEFP a pour mission initiale de :

- promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenus à partir de critères définis par elle, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique (1). Préciser pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés ;
- établir la liste des centres ou établissements d'enseignement dans lesquels les salariés visés par l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord du 19 juillet 1970 pourront demander à exercer des fonctions enseignantes en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 dudit avenant.

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 26 janvier 2005, la CPEFP en matière de formation doit également consacrer chaque année au moins une réunion à l'examen des thèmes relatifs à la formation, et notamment :

- suivre l'application de l'accord sur la formation professionnelle continue conclu au sein de la branche (obligation triennale) sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation ;
- examiner périodiquement l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications, l'opportunité de créer des certificats de qualification professionnels (CQP) délivrés paritairement par la branche et de procéder à leur validation, examiner la mise en œuvre au sein de la branche de tout autre outil de certification professionnelle existant ou à venir ;
- procéder si nécessaire au bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections complémentaires ;
- examiner périodiquement l'évolution des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation (définies en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, titre VIII, chapitre Ier, section 1, article 8.8) ;
- examiner les informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- établir les besoins de formation professionnelle de la branche compte tenu de la situation de l'emploi et de son évolution (voir tiret 2 volet emploi) ;
- être consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la branche, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Etre informée des conclusions de ces études ;
- être consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la branche. Etre informée de l'exécution de cet engagement ;
- faire le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation et formuler, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;
- examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- communiquer au groupe technique paritaire (2) les informations dont elle dispose sur l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation.

(1) Conformément aux dispositions de l'accord du 9 juillet 1970 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

(2) Prévu à l'article 8.22 de la section 1, chapitre Ier, du titre VIII de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

ART.
3.3

Le présent accord prévoit la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la branche, conformément aux dispositions du chapitre III du titre VII de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

ART.
3.3.1

L'observatoire a pour mission d'accompagner les entreprises de la branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels. Il a pour rôle essentiel de fournir à la CPEFP de la branche les éléments d'information (statistiques, études, recherches documentaires, etc.) lui permettant d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

A cette fin, il fournira à la CPEFP des informations et données permettant la préparation des orientations concernant :

- les informations utiles à la définition des politiques de l'emploi, de la formation de la branche ;
- les études prospectives des métiers et des qualifications : données quantitatives et qualitatives, veille prospective sur leurs évolutions ;
- la définition des publics et des priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des dispositifs de formation ;
- la définition de la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations comme participant à sa politique.

ART.

3.3.2

La CPEFP, dans sa composition et selon ses règles de fonctionnement habituelles, assure intégralement la fonction de comité de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche professionnelle selon des modalités qui sont précisées par le règlement intérieur de celle-ci et dont les principaux points sont :

- la définition d'un programme annuel de travail, établi en tenant compte des conclusions du rapport annuel de la CPEFP, pour la mise en œuvre des orientations générales définies par la CPEFP ;
- la validation des méthodologies de travail utilisées pour les études envisagées, et la représentativité des travaux projetés ;
- la définition et le contrôle des moyens nécessaires aux études, en liaison avec l'OPCA de la branche professionnelle et, dans – le cas d'études réalisées en commun, les CPNE d'autres secteurs d'activité ;
- la conduite d'éventuels appels d'offres pour le recours à ces conseils externes ou à des experts ;
- le suivi et la validation des travaux réalisés par l'observatoire.

ART.

4

ART.

4.1

La CPEFP est composée de la façon suivante :

- d'un représentant titulaire désigné par chacune des 5 organisations syndicales représentatives de plein droit au plan national, soit au total 5 représentants titulaires des organisations syndicales de salariés ;
- d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par le SAMERA, soit au total 5 représentants de l'organisation syndicale des employeurs (le SAMERA).

Chacune des organisations représentatives des salariés et des employeurs désigne nominativement un nombre égal de représentants suppléants (renouvelables seulement au terme d'une période de 2 ans, sans possibilité de remplacement y compris au cas où le suppléant désigné quitte le secteur d'activité). Les représentants suppléants sont appelés à siéger à la réunion et sont destinataires de l'ensemble des documents relatifs aux réunions de la CPEFP.

ART.

4.2

Afin d'assurer l'efficacité et le suivi des travaux au sein de chacune des organisations et des délégations, les membres titulaires et suppléants sont désignés nominativement.

ART.

5

La présidence et la vice-présidence sont alternées par collège et par période de 2 ans. Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

Pour la première période biennale, la présidence de la CPEFP est assurée par un membre du collège des représentants des employeurs.

Le président et le vice-président rendent annuellement compte de leur mandat lors de la réunion où est effectué un bilan annuel des travaux de la CPEFP et élaboré un plan de travail pour l'année à venir.

Lorsque le vice-président, issu des organisations syndicales de salariés (ou président de la CPEFP), participe à une réunion de travail avec le président de la CPEFP (ou vice-président), issu du SAMERA, le temps de travail passé en réunion est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

ART.

6

Les parties conviennent d'adopter lors de la première réunion de la CPEFP un règlement intérieur de l'instance.

ART.

7

Le présent accord prendra effet après publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31 décembre 2010. Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront ou non de sa reconduction, et notamment des dispositions concernant l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

ART.

8

Le SAMERA tiendra à la disposition des organisations syndicales, pour signature, les exemplaires originaux du présent accord pendant une période de 8 jours suivant sa mise à la signature.

ART.
9

Le présent accord ainsi que ses éventuels avenants ultérieurs y apportant modification et révision seront déposés par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi dans les conditions fixées par les articles [L. 132-10](#) et [R. 132-1](#) du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du même code.

ART.

Conformément aux dispositions de l'accord sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 modifié ⁽¹⁾, afin de mettre œuvre les orientations de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie ⁽²⁾, les partenaires sociaux signataires du présent accord ont souhaité créer au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (ci-après dénommée CPEFP). Ainsi ils entendent particulièrement tenir compte des exigences d'anticipation et de prospection soulignées par ces textes et faire de cet outil un instrument au service d'une politique active et dynamique de l'emploi au sein de la branche.

Cette commission exercera donc l'ensemble des missions (rappelées ci-après) confiées par la loi et les dispositions conventionnelles interprofessionnelles dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle tiendra en particulier le rôle de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ⁽³⁾ dont elle examinera les résultats des travaux.

(1) Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par les avenants du 21 novembre 1974, du 20 octobre 1986, du 12 avril 1988, du 22 juin 1989, du 22 décembre 1993 et du 9 décembre 1994.

(2) Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, titre VII : chapitre Ier, article 7.1, alinéa 2 ; chapitre II, article 7.5, alinéa 2 et alinéa 4, tiret 2 ; chapitre III, relatif aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ; titre VIII : section 1, relative aux commissions paritaires de l'emploi.

(3) Comité paritaire de pilotage de l'observatoire prévu à l'article 7.6, alinéa 2, du chapitre III du titre VII de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

ART.

Le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air et les organisations syndicales représentatives au plan national ont été désireuses d'améliorer la protection sociale complémentaire des salariés non cadres relevant de la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne).

Pour ce faire, des négociations ont été engagées entre le syndicat patronal et les organisations syndicales représentatives du personnel en vue d'assurer une couverture complémentaire collective obligatoire en matière de prévoyance. Ces négociations ont abouti au présent accord valant avenant à la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne).

En signant cet accord, les partenaires sociaux ont voulu créer une dynamique de progrès dans la profession en adoptant un dispositif organisant la solidarité entre tous les salariés non cadres des entreprises concernées afin de permettre à chacun d'avoir accès à des garanties qui répondent tant aux risques du secteur qu'à ses particularités démographiques et de favoriser le bien-être physique et moral des salariés de la profession et de leurs familles.

Afin d'organiser les modalités ayant trait aux mécanismes de solidarité du régime de prévoyance définis par le présent accord et la convention d'assurance annexée, les organisations signataires de la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) décident et conviennent des dispositions qui suivent, qui ont vocation à modifier en conséquence la convention collective régionale.

ART.
1er

Le présent accord est à durée indéterminée. Il entre en application au plus tôt dans le délai de 1 mois qui suit le dépôt de l'accord, et, au plus tard, dans les 3 mois qui suivent l'arrêté d'extension. Toute modification au présent accord fera l'objet d'une négociation entre les parties signataires.

Il peut être dénoncé ou modifié dans le respect des règles définies à l'article 39 de la convention collective régionale. Les partenaires sociaux se réuniront 1 fois par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportées. De plus, des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande écrite d'une organisation syndicale signataire de l'accord ou de l'organisation patronale.

ART.
2

Le présent accord est conclu dans le cadre des [articles L. 131-1 et suivants du livre Ier du code du travail](#) et des [articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#).

ART.
3

Les dispositions du présent accord s'intègrent à la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne).

ART.
4

Le présent accord a pour objet d'instituer dans le cadre de l'[article 83 1° quater du code général des impôts](#) un régime obligatoire de prévoyance complémentaire au plan national généralisé à tout le personnel non cadre exerçant une activité salariée ou inscrit à l'effectif de l'entreprise le jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance et postérieurement à cette date.

L'adhésion des entreprises au régime professionnel et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant.

Les entreprises sont tenues de ratifier administrativement l'adhésion des salariés auprès de l'organisme recommandé à l'article 6, ou à un organisme de leur choix, pour autant que les garanties soient au moins égales à celles définies à l'article 10, reprises dans la convention d'assurance annexée au présent accord.

ART.
5

Les signataires ont recherché les meilleures conditions de gestion du régime instauré au titre du présent accord et de son annexe I, et dont la caractéristique, considérée comme essentielle par eux, réside dans l'établissement d'un régime permettant à toutes les entreprises d'accéder à une offre négociée par la branche auprès d'un assureur recommandé.

Caractéristiques du régime mis en place par l'accord :

- une définition unique des garanties et un coût maximum des cotisations permettant à tous les salariés non cadres, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise, de bénéficier d'une couverture équivalente. Le coût maximum est garanti par l'assureur recommandé pour une durée de 3 ans, ce délai commençant à courir 6 mois après l'arrêté d'extension ;
- une mutualisation des risques au niveau national pour les entreprises qui adhèrent auprès de l'assureur recommandé ;
- une mutualisation financière établie par la constitution d'un compte de résultat pour la profession, auprès de l'assureur recommandé ;
- la création d'une commission paritaire de suivi du régime.

ART.
6

Afin d'assurer la mutualisation des risques, les parties au présent accord ont choisi, en qualité d'organisme assureur recommandé, Réunica.

Les entreprises employant des salariés non cadres relevant de la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) et du régime qu'elle instaure sont tenues d'adhérer à Réunica, ou à l'organisme de leur choix, et d'y affilier la totalité de leurs salariés régulièrement affiliés au régime général de sécurité sociale. Ces adhésions ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en application du présent accord de branche (voir art. 1er du présent accord).

ART.
7

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de prévoyance au profit de leur personnel non cadre antérieurement à la date d'extension du présent accord pourront maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent. Cette faculté est subordonnée à la condition qu'elles s'assurent que les garanties offertes par ledit contrat sont au moins équivalentes, risque par risque, à celles définies à l'article 10 du présent accord.

Les entreprises ayant souscrit, antérieurement à la date d'extension du présent accord, un contrat de prévoyance ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent au présent accord, devront au plus tard dans les 3 mois suivant la date d'extension :

- soit adapter les dispositions de leur contrat de prévoyance à un niveau au moins équivalent ;
- soit adhérer au contrat collectif de branche auprès de l'assureur recommandé ou souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix.

Enfin, les entreprises visées par le présent accord qui, dans les 3 mois suivant la date de son extension, n'auront pas pu justifier de leur adhésion à l'organisme recommandé ou à un organisme de leur choix feront l'objet, à la fin de ce délai, d'une inscription d'office auprès de l'organisme recommandé (qui devient alors pour ces cas l'organisme désigné obligatoire).

ART.
8

Adhèrent obligatoirement au régime collectif de prévoyance complémentaire les salariés relevant de la catégorie de personnel suivante : l'ensemble des salariés non cadres relevant de la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de l'application du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

La notion de salarié inscrit à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail, en incapacité ou en invalidité et dont le contrat de travail n'est pas rompu à compter du jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

Les garanties prévues par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres, liés par un contrat de travail quelle que soit sa forme (notamment les apprentis et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance) aux entreprises relevant de la convention collective régionale de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne).

ART.
9

Dans le cadre des [dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#), le présent accord recommande Réunica en qualité d'organisme assureur du régime de prévoyance. La recommandation de l'organisme assureur fera l'objet d'un réexamen périodique par les parties, à leur propre initiative, éventuellement sur proposition de la commission paritaire de suivi du régime de prévoyance.

En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent accord, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront dans le cadre de la commission paritaire de suivi, au moins 6 mois avant cette échéance.

Au terme de cet examen, qui donne lieu à rédaction d'un procès-verbal, la commission paritaire de suivi se prononce sur le maintien ou non de la recommandation de l'organisme assureur recommandé. Dans le cas où il est mis un terme à cette recommandation, elle en informe sans délai l'organisme assureur, et les signataires arrêtent les modalités d'organisation du nouvel appel d'offres.

ART.
10

Au titre du présent accord, les salariés dits bénéficiaires, tels que définis à l'article 8 ci-dessus bénéficient des garanties de prévoyance complémentaires figurant au tableau synthétique des garanties. Le contrat d'assurance souscrit avec l'organisme recommandé est joint en annexe I aux fins d'information des entreprises sur les conditions générales de celui-ci.

Nature des garanties Exprimée en % du salaire de référence (art. 11)	Montant des garanties Salaire de référence (dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (1))
Décès/Perte totale et irréversible d'autonomie	
Versement d'un capital : Quelle que soit la situation de famille	100 %
(2) Majoration par enfant à charge	25 %
Double effet (décès simultané ou postérieur du conjoint (3) non remarié) Versement d'un capital supplémentaire s'il reste au moins 1 enfant à charge de moins de 18 ans au jour du décès	100 % du capital décès
Décès consécutif à un accident Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès
Allocation obsèques Versement d'une indemnité en cas de décès du salarié	100 % plafond mensuel de la sécurité sociale
Exonération Exonération du paiement des cotisations pour le salarié en incapacité temporaire, ou en invalidité	Franchise 90 jours
Important : les conséquences d'un attentat ne sont pas exclues des garanties dans la mesure où l'assuré n'y a pas pris une part active. (1) Soit, à titre indicatif, plafond au moment de la signature de l'accord : 128 736 €. (2) Dans la limite de 3 enfants. (3) Par conjoint, il faut considérer le conjoint ou concubin (unique) ou pacsé du jour du décès du salarié.	

ART.
11

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal à la rémunération brute ayant servi d'assiette au calcul des cotisations définies à l'article 12 du présent accord, au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'interruption de travail. Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de référence est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux. Lorsque le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire de base à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail. Il est revalorisé sur la base de l'indice de revalorisation défini à l'article 17 de la convention d'assurance.

12.1. Financement du régime et garantie du taux de cotisation

La cotisation globale destinée au financement du régime, à sa gestion et à son pilotage (art. 14-3) est fixée à 0,40 % du salaire de référence (art. 11).

L'assureur Réunica s'engage à maintenir inchangés les taux ci-dessus indiqués pendant une durée de 3 ans. Ces 3 ans commencent à courir 6 mois après la date d'extension de l'accord.

12.2. Modalités

La répartition des cotisations est la suivante :

- 50 % de la cotisation pour le salarié ;
- 50 % de la cotisation pour l'employeur.

Les cotisations correspondant à la participation des salariés feront l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur leur salaire que les salariés ne pourront pas refuser. Les employeurs se chargeront donc de verser les deux parties des cotisations aux organismes.

13.1. Rapport annuel

L'organisme assureur transmet chaque année à la commission paritaire de suivi le rapport détaillé sur les comptes annuels relatifs au présent régime, prévu par le décret du 30 août 1990, article 3.

13.2. Constitution et prérogatives de la commission de suivi

Une commission paritaire appelée la « commission de suivi » est instituée afin de veiller à la gestion du régime de prévoyance collective complémentaire de la branche.

Cette commission est composée de représentants des partenaires sociaux signataires et de représentants du syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air (SAMERA), à savoir 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et un nombre égal de représentants de l'organisation patronale signataire.

Le règlement intérieur qui fixe notamment la composition et les attributions de la commission paritaire de suivi est joint en annexe II du présent accord. Elle se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an pour examiner et approuver les comptes de résultats présentés dans le rapport annuel relatif à la situation du régime et au plus tard avant le 30 juin.

Cette commission a notamment pour mission :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis par l'organisme recommandé et de transmettre les informations annuelles sur la situation du régime aux entreprises ayant adhéré au régime de prévoyance auprès de l'assureur recommandé ;
- de contrôler l'application du régime de prévoyance et de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application du régime de prévoyance, et ce, par dérogation, en lieu et place de la commission de conciliation prévue à l'article 40 de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime.

A l'issue des travaux de la commission de suivi, toute modification envisagée du régime doit être mise en œuvre dans le cadre de la même négociation collective qui a présidé à la mise en place du présent accord.

13.3. Pilotage du régime

Pour l'analyse des comptes annuels de l'assureur, les propositions d'évolution des régimes..., les signataires conviennent de confier une mission de conseil et de pilotage au cabinet Verspieren (ci-après désigné « le conseil »).

Chacun des signataires du présent accord recevra chaque année un exemplaire du rapport annuel complet établi par le conseil choisi sur la base du rapport annuel de l'organisme d'assurance désigné.

Les garanties sont suspendues de plein droit pour les salariés qui sont dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux [articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail](#) ;
- congé parental d'éducation total visé aux [articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail](#) ;
- congé pour création d'entreprise visé aux [articles L. 122-32-12 et suivants du code du travail](#) ;
- congé sans solde au-delà de 3 mois tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle du salarié dans l'entreprise adhérente et s'achève dès sa reprise effective du travail au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'institution soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise.

Faute de quoi, la date de remise en vigueur des garanties pour le salarié sera la date à laquelle l'institution aura été informée de la reprise effective du travail. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due par le salarié.

ART.
15

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail, et ce, exception faite de la garantie « Exonération » telle que prévue à l'article 10 ;
- à la date où le salarié n'appartient plus à la catégorie de personnel telle que définie par l'article 6 de la convention d'assurance ;
- du fait de la liquidation de la retraite de la sécurité sociale du salarié ;
- et en tout état de cause, du fait de la résiliation du présent accord, sous réserve des droits du salarié.

Toutefois, aux termes de cet accord, l'assureur recommandé s'engage à proposer au salarié quittant l'entreprise souscriptrice pour les causes indiquées ci-dessus, à sa demande dans les 6 mois, une solution d'assurance à titre individuel en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie. Le terme de cette garantie individuelle qui serait ainsi souscrite ne dépassera l'âge de 70 ans du bénéficiaire.

ART.
16

SAMERA tiendra à disposition des organisations syndicales, pour signature, les exemplaires originaux du présent accord pendant une période de 8 jours suivant sa mise à la signature.

La signature du présent accord par le SAMERA est subordonnée à la signature unanime des organisations syndicales représentatives dans la branche.

ART.
17

Le présent accord ainsi que ses éventuels avenants ultérieurs y apportant modification et révision seront déposés par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi dans les conditions fixées par les articles [L. 132-10](#) et [R. 132-1](#) du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [L. 133-8](#) et suivants du même code.

ART.

Annexe 1

Convention d'assurance entre Réunica Prévoyance et les partenaires sociaux du secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) relative au régime de prévoyance des salariés non cadres (1)

Entre :

Les partenaires sociaux du secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne), composé des organisations syndicales signataires de l'accord du 13 février 2007 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres, ci-après dénommés les partenaires sociaux,

D'une part, et

Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, jouissant de la personnalité civile dans les conditions prévues à l'[article L. 931-1 du code de la sécurité sociale](#), ci-après dénommée l'institution,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

(1) L'annexe 1 - convention d'assurance entre Réunica Prévoyance et les partenaires sociaux du secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) relative au régime de prévoyance des salariés non cadres est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail et des articles L. 911-1 et L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.

Les partenaires sociaux du secteur professionnel de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) ont conclu, le 13 février 2007, un accord qui définit les modalités de mise en œuvre d'un régime de prévoyance institué dans la branche.

Conformément aux négociations intervenues entre les partenaires sociaux, la présente convention d'assurance organise la mise en œuvre du régime obligatoire de prévoyance auprès des entreprises adhérentes. En outre, les parties conviennent expressément de conclure un protocole intitulé « protocole de mise en gestion » et faisant partie intégrante de la présente convention d'assurance. Ce protocole précise notamment les modalités d'adhésion des entreprises adhérentes, les conditions permettant l'affiliation des membres participants ou encore les modalités de règlement tant des cotisations que des prestations.

La convention d'assurance est ratifiée par l'ensemble des signataires de l'accord du 13 février 2007 ; ces mêmes signataires ayant procédé à la recommandation de Réunica Prévoyance en qualité d'organisme assureur organisant la mutualisation du régime obligatoire de prévoyance des salariés du secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne).

La présente convention d'assurance est composée de 2 titres, ainsi que des annexes, indissociables les uns des autres.

Ces titres sont les suivants :

Titre Ier – Dispositions générales.

Titre II – Définition des garanties décès.

Par ailleurs, au titre de la présente convention d'assurance, un protocole de mise en gestion est établi entre les parties.

Annexes : documents contractuels (bulletin d'adhésion, notice d'information).

**ART.
1er**

La présente convention d'assurance vient préciser les modalités d'application de l'accord du 13 février 2007 sur le régime de prévoyance négocié par les partenaires sociaux du secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) qui recommande Réunica Prévoyance en qualité d'organisme assureur. L'institution accepte cette recommandation.

Cette convention d'assurance a pour objet de garantir l'ensemble du personnel non cadre appartenant à la catégorie définie à l'article 7 et selon les garanties souscrites et définies au titre II de la présente convention d'assurance. Il est précisé que l'institution assure la gestion des garanties de prévoyance.

**ART.
2**

Les garanties et les cotisations de la présente convention d'assurance ont été établies sur la base des dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de sa signature. Dans l'hypothèse d'une modification de quelque nature que ce soit de la réglementation applicable à la présente convention d'assurance, notamment sur le plan social, fiscal, droit de la sécurité sociale ou du travail, les engagements de l'institution ne pourront s'en trouver aggravés.

En conséquence les partenaires sociaux se réuniront à la demande de l'institution au plus tard dans les 3 mois suivant l'entrée en application de la réforme en vue de procéder aux aménagements nécessaires. Jusqu'à la date d'effet des nouvelles conditions résultant desdits aménagements, les garanties resteront acquises sur la base de la présente convention d'assurance.

**ART.
3**

Les entreprises adhérentes sont les entreprises qui souscrivent un contrat auprès de Réunica en application de l'accord collectif professionnel de prévoyance du 13 février 2007 et à ses avenants en vigueur ou futurs. Les assurés sont les salariés non cadres de ces mêmes entreprises. Ils acquièrent la qualité de membres participants de l'institution dès lors qu'ils choisissent de rejoindre l'organisme recommandé dans l'accord du 13 février 2007.

**ART.
4**

La présente convention d'assurance est conclue pour une durée indéterminée et ne peut en tout état de cause excéder la durée de l'accord qui recommande l'institution en tant qu'organisme assureur. Toutefois, la présente convention d'assurance peut être résiliée par chacune des parties (l'institution ou les partenaires sociaux signataires de la présente convention d'assurance) à effet du 31 décembre de chaque année, par lettre recommandée avec avis de réception adressée sous préavis de 6 mois et donc avant le 1er juillet de l'exercice en cours. La résiliation à la seule initiative de l'institution sera signifiée à chacune des organisations syndicales signataires de l'accord du 13 février 2007. De même, en cas de modifications de la réglementation, l'institution pourra faire évoluer, après accord entre les parties, les conditions de cotisations et de garanties.

ART.
5

Les garanties de prévoyance telles que prévues par l'accord collectif du 13 février 2007 sont assurées par Réunica Prévoyance (organisme recommandé), institution de prévoyance, dont le siège social est situé 154, rue Anatole-France, 92599 Levallois-Perret Cedex. L'institution est soumise au contrôle de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (54, rue de Châteaudun, 75436 Paris Cedex 09).

ART.
6

Sont admissibles, au titre de la présente convention d'assurance de prévoyance complémentaire assurée par l'institution, les salariés non cadres d'une entreprise adhérente dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par l'accord du 13 février 2007, ainsi que ceux embauchés ultérieurement à la signature du bulletin d'adhésion par l'entreprise adhérente au sens de l'article 3 de la présente convention. Pour la présente convention d'assurance, chaque salarié ainsi affilié est appelé membre participant.

ART.
7

Les garanties résultant de la présente convention d'assurance sont ouvertes pour les sinistres survenus à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 13 février 2007, soit le 1er mars 2007.

ART.
8

8.1. Modalités et prise en charge

L'entreprise adhérente doit déclarer à l'institution :

- les salariés inscrits aux registres de l'entreprise qui, à la date de la signature du bulletin d'adhésion proposé par l'institution, bénéficient d'indemnités journalières, de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées par la sécurité sociale ;
- les salariés et anciens salariés qui, à la date de la signature du bulletin d'adhésion proposé par l'institution, bénéficient de prestations incapacité ou invalidité complémentaires à la sécurité sociale au titre d'un précédent contrat de prévoyance souscrit antérieurement par l'entreprise adhérente.

Cette déclaration a pour objet de permettre à l'institution d'organiser, conformément aux dispositions de la [loi n° 94-678 du 8 août 1994](#) afférente à la protection sociale complémentaire des salariés et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, la prise en charge des risques en cours tels que définis ci-dessus et identifiés par l'entreprise adhérente. Les modalités de cette prise en charge sont décrites ci-après :

- si l'entreprise adhérente ne dispose pas d'un précédent contrat de prévoyance complémentaire, l'institution procède à la prise en charge intégrale des garanties décès définies par la présente convention d'assurance ainsi que la revalorisation de leurs assiettes ;
- si l'entreprise adhérente dispose jusqu'à la date de prise d'effet du bulletin d'adhésion proposé par l'institution d'un précédent contrat de prévoyance complémentaire garantissant le décès, l'institution procède à la prise en charge des revalorisations de l'assiette de calcul des prestations en cas de décès.

Enfin, dans le cadre exclusif de cette prise en charge des risques en cours, l'institution s'engage à proposer les conditions financières de la prise en charge intégrale d'un éventuel différentiel existant entre des garanties prévues au titre d'un contrat de prévoyance précédemment souscrit par l'entreprise adhérente et les garanties visées par la présente convention d'assurance.

Ainsi, pour les salariés en arrêt de travail :

- si ces salariés étaient précédemment couverts par une garantie collective décès, les prestations décès accordées au titre de la présente convention d'assurance le seraient sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur en application du contrat collectif d'entreprise précédent ;
- si ces mêmes salariés, percevant des prestations de la sécurité sociale, reprennent une activité, les garanties décès ne leur sont accordées au titre de la présente convention d'assurance que sur les bases du salaire qui donne lieu à cotisation.

Dans ce cadre, l'entreprise adhérente doit s'assurer que la liste des risques en cours est complète. A défaut, elle doit le signaler à l'institution aux fins que celle-ci actualise ladite liste.

8.2. Financement des risques en cours

Il est précisé par les parties que les taux de cotisations à la date d'effet du bulletin d'adhésion signé par l'entreprise s'entendent hors reprise des sinistres en cours.

L'institution s'engage :

- à assurer le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002. Ce maintien ne prendra effet, d'une part, que si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires selon les modalités et délais fixés par la présente convention d'assurance, et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'[article 30, III de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) ;
- à prendre en charge en cas d'absence d'un organisme assureur précédent au titre du risque 3e catégorie et dans le respect de l'article 2 de la loi Evin, les suites des états pathologiques survenus antérieurement à l'adhésion de l'entreprise, étant entendu que le risque invalidité permanente est réputé comme résultant de l'arrêt de travail incapacité.

ART.
9

Les garanties de prévoyance, objet de la présente convention d'assurance, sont celles prévues dans l'accord du 13 février 2007 sur le régime de prévoyance du secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) organisé en faveur des salariés non cadres.

ART.
10

Pour l'ensemble des garanties, l'institution ne couvre pas les sinistres résultant :

- d'un fait volontaire du membre participant ou du bénéficiaire de la garantie ;
- de la participation active du membre participant à une guerre civile ou étrangère, à une insurrection, à une émeute, à un mouvement populaire quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes, à une rixe sauf cas de légitime défense.

ART.
11

Il est rappelé que les taux de cotisations s'entendent hors reprise des sinistres en cours.

Les garanties sont assurées par l'institution en contrepartie du versement des cotisations indiquées ci-après. Les cotisations sont calculées sur la base du salaire annuel brut. Par salaire brut, on entend le salaire brut tel que déclaré par l'entreprise adhérente à l'URSSAF pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. L'assiette des cotisations est plafonnée à une ou plusieurs des tranches suivantes :

Tranche A : fraction inférieure ou égale au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

Tranche B : fraction comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

La cotisation est égale à :

- 0,40 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale (tranche A) ;
- 0,40 % sur la partie de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale (tranche B).

En outre, les signataires ont souhaité que la gestion du régime soit réalisée de façon stable ; ils ont donc précisé que l'institution désignée doit s'engager à ne pas modifier les taux des cotisations, pendant une durée de 3 ans qui commence à courir 6 mois après la date d'extension de l'accord, sauf dans l'hypothèse où les modalités de remboursement au titre du régime général de la sécurité sociale seraient modifiées dans des conditions susceptibles de remettre en cause l'équilibre économique du régime.

Dans ce cas, toute adaptation des garanties et/ou taux devrait néanmoins être expressément acceptée par les signataires, sans préjudice du droit pour l'institution désignée de constater la modification du risque et d'en tirer les conséquences requises.

ART.
12

En cas d'arrêt total de travail d'un membre participant, la cotisation relative aux garanties souscrites n'est plus due au terme d'une période de 90 jours d'arrêt continu de travail. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel, la cotisation étant alors due sur la base du salaire versé par l'entreprise adhérente.

ART.
13

Le salaire de base, servant au calcul des prestations, est égal à la rémunération brute ayant servi d'assiette au calcul des cotisations définies à l'article 11, au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'interruption de travail. Si le membre participant ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de base est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux. Lorsque le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire de base à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail. Il est revalorisé sur la base de l'indice de revalorisation défini à l'article 17.

ART.
14

L'institution et les entreprises adhérentes peuvent constituer et s'échanger toutes banques de données ou fichiers informatisés relatifs à la présente convention d'assurance. Les informations concernant les membres participants sont utilisées conformément à la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée. Elles sont communiquées aux services de l'institution, à ses mandataires et aux organismes professionnels concernés par la présente convention d'assurance. Il appartient à chaque partie concernée d'établir les déclarations prévues par la loi. Le membre participant peut accéder aux informations le concernant et demander de procéder aux rectifications nécessaires en s'adressant au siège de l'institution.

ART. 15 Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées par la présente convention d'assurance sont prescrites pour 2 ans à compter de la date de l'événement qui y donne naissance. Cette prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité temporaire totale, et à 10 ans pour le paiement du capital décès aux bénéficiaires du membre participant décédé. Ces délais courent sous les réserves prévues à l'[article L. 932-13 du code de la sécurité sociale](#).

Ainsi, toutefois, ces délais ne courent :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'institution en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils l'ont ignoré jusque-là.

ART. 16 La revalorisation intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées sur décision du conseil d'administration de l'institution. En cas de résiliation de la présente convention d'assurance et à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date, et ne seront plus revalorisées dans l'avenir.

ART. 17 Dès lors que la convention d'assurance se trouve résiliée, elle ne peut en aucun cas être maintenue dans ses effets pour les entreprises adhérentes sous réserve du maintien de la garantie décès prévue à l'article 7.1 de la loi Evin.

Toutefois, lorsque le salarié est en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité, la garantie décès est maintenue dans les conditions prévues par la présente convention d'assurance.

ART. 18 L'institution établit à la fin de chaque exercice un rapport à l'attention de la commission de suivi sur les comptes de la branche professionnelle de la manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne). Le rapport sur ces comptes est établi par l'institution en application de l'[article 4 du décret n° 90-769 du 30 août 1990](#).

ART. 19 Les difficultés d'interprétation de l'accord du 13 février 2007 seront soumises à la commission de suivi. Les parties signataires conviennent de s'efforcer de régler à l'amiable toute question qui pourrait survenir dans l'interprétation ou la réalisation de la présente convention d'assurance.

A défaut, il est entendu qu'elles conviennent de soumettre aux juridictions compétentes tout différend n'ayant pas pu trouver une solution amiable.

ART. 20 Le conjoint est défini comme étant l'unique époux ou épouse, concubin ou concubine notoire, ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), du membre participant non divorcé(e) ni séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation.

Pour les membres participants qui revendiquent un mariage polygame acquis valablement sous l'empire d'une loi étrangère, un seul capital est versé et réparti, à défaut de désignation expresse, par parts égales entre les différents bénéficiaires.

ART. 21 Sont réputés à charge du membre participant, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, de son concubin notoire ou de son partenaire lié par un Pacs, à condition que le membre participant ou son conjoint en ait la garde ou participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire en application d'un jugement de divorce.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du membre participant, si ce dernier est le parent légitime ;
- âgés de moins de 18 ans ;
- âgé de moins de 26 ans à charge du participant ou de son conjoint au sens de la législation fiscale ;

C'est-à-dire :

- l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant auquel le participant sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'[article 173 du code de la famille](#), à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 21^e anniversaire.

ART. 22 Le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au membre participant est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

ART. 23 Les déclarations faites tant par l'entreprise adhérente que par le membre participant, servent de base à la garantie. L'institution se réserve ainsi la possibilité de vérifier les données communiquées. En cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle tant de l'entreprise adhérente que du membre participant, l'institution pourra saisir la commission de suivi. Les cotisations payées demeurent acquises à l'institution.

Après accord de la commission de suivi, l'annulation éventuelle de l'adhésion d'une entreprise ou de l'affiliation d'un membre participant, s'accompagne de la répétition de l'ensemble des prestations payées à ce titre.

ART. 24 Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire (notamment les rentes d'invalidité), l'institution est subrogée, jusqu'à concurrence du montant desdites prestations, dans les droits et actions du membre participant ou de ses ayants droit, contre les tiers responsables.

ART. 25 L'entreprise adhérente reçoit de l'Institution une notice d'information sur la présente convention d'assurance, laquelle définit les garanties souscrites ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. Conformément à l'[article L. 932-6 du code de la sécurité sociale](#), l'entreprise adhérente est tenue de remettre cette notice à chaque membre participant. Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des membres participants, l'entreprise adhérente est également tenue d'informer chaque membre participant en lui remettant une nouvelle notice ou un avenant à la précédente, établi à cet effet par l'institution. La preuve de la remise de la notice au membre participant et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'entreprise adhérente.

ART. 26 Les garanties ne sont acquises qu'aux membres participants exerçant leur activité sur le territoire français. Les garanties produisent cependant leurs effets dans le monde entier pour les membres participants dont les séjours n'excèdent pas 3 mois et pour le personnel détaché par l'entreprise adhérente et bénéficiant à ce titre du régime général de la sécurité sociale. Les prestations sont payées en €.

ART. 27 En cas de décès du membre participant, l'institution verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital dont le montant global est égal à 100 % du salaire annuel de base tel que défini à l'article 13 de la présente convention, plus une majoration de 25 % par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants), tel que défini à l'article 21 de la présente convention d'assurance.

ART. 28 Le capital décès toutes causes est versé :

- au conjoint du membre participant, tel que défini à l'article 20 de la présente convention d'assurance, non séparé judiciairement ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants du membre participant, vivants ou représentés, légitimes, naturels reconnus, adoptifs, recueillis ou nés viables moins de 300 jours après le décès du membre participant ;
- à défaut, par parts égales, aux parents du membre participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, par parts égales aux grands-parents du membre participant ;
- et enfin, à défaut aux héritiers du membre participant à proportion de leurs parts héréditaires.

A toute époque, le membre participant a la faculté de faire une désignation différente par lettre adressée à l'institution. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le membre participant, le capital est versé aux autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par le membre participant, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

ART. 29 En cas de perte totale et irréversible d'autonomie du membre participant, l'institution garantit le versement du capital décès au membre participant dans les conditions décrites à l'article 27 de la présente convention d'assurance. Le membre participant est considéré en état de perte totale et irréversible d'autonomie si, classé en 3e catégorie d'invalides ou bénéficiaire d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 % en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, il se trouve dans l'impossibilité totale et définitive de se livrer à une activité quelconque pouvant lui procurer gain ou profit et qu'il doit avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le versement du capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie « capital décès » du membre participant.

ART.
30

L'institution versera, en cas de décès du participant consécutif à un accident survenu à la date de liquidation de sa pension vieillesse, un capital égal à celui versé à l'article 27 au(x) bénéficiaire(s) désigné(s), sous réserve que le décès soit intervenu dans les 12 mois suivant la date de l'accident.

L'accident se définit, d'une façon générale, comme l'atteinte corporelle, non intentionnelle de la part du participant ou du bénéficiaire du capital, provenant de l'action soudaine et involontaire d'une cause extérieure imprévisible.

ART.
31

Lorsque le conjoint (tel que défini à l'art. 20 ci-dessus) survit au membre participant et décède avant à la date de liquidation de sa pension vieillesse, l'institution verse, par parts égales aux enfants qui étaient à charge du membre participant au jour de son décès et encore à charge dudit conjoint au jour de ce second décès, un capital identique au capital prévu à l'article 27 de la présente convention d'assurance.

ART.
32

En cas de décès du membre participant, l'institution verse une allocation forfaitaire dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel sécurité sociale en vigueur à la date du décès du membre participant. Cette allocation est versée, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur présentation des justificatifs.

ART.
33

En application de l'article 7.1 de la loi Evin, la garantie décès est maintenue lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat au bénéfice du salarié en invalidité ou en incapacité bénéficiant de prestations au titre d'un régime de sécurité sociale de base. En cas d'incapacité de travail, le maintien lui est dû jusqu'au 1095^e jour d'arrêt et au plus tard à la date de liquidation de sa pension vieillesse. En cas d'invalidité, l'institution lui assure le maintien de la garantie décès jusqu'à la date de liquidation de sa pension vieillesse. La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle définie dans la présente convention d'assurance, conformément à l'[article L. 912-3 du code de la sécurité sociale](#) et sera assurée par le nouvel organisme assureur désigné.

Les exclusions prévues à l'article 11 de la présente convention d'assurance s'appliquent au maintien de la garantie décès.

ART.
34

En cas de modification des garanties décès, les membres participants en arrêt de travail pour maladie ou accident figurant toujours aux effectifs des entreprises adhérentes seront garantis suivant ces nouvelles modalités. En cas de rupture du contrat de travail, ils seront couverts selon les modalités en vigueur à la date de leur radiation des effectifs de l'entreprise adhérente.

ART.
35

Au titre de la présente convention, l'institution, s'engage à mener à bien cette mission, avec un souci de qualité, tant sur le plan de la gestion administrative que sur ceux du suivi du régime et de l'information, en engageant les actions décrites et détaillées dans le protocole de gestion issu de la présente convention.

ART.
1er

L'accord relatif à la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance complémentaire au sein de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) conclu le 13 février 2007 prévoit la constitution d'une commission de suivi du régime de prévoyance complémentaire, dont la présente annexe II définit le règlement intérieur.

Ce règlement intérieur fixe la composition, les règles de fonctionnement et les missions de ladite commission instituée par l'article 13.2 du présent accord.

**ART.
2**

Conformément à l'article 13.2 de l'accord, la commission est composée de représentants de l'ensemble des organisations signataires :

- un collège salariés composé de 3 membres pour chacune des confédérations CGT, Force ouvrière, CFTC, CFE-CGC et CFDT ;
- un collège employeurs composé de 5 membres représentant les entreprises adhérentes au syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air.

Tout membre de la commission qui ne peut assister à une séance a la possibilité d'être suppléé par un représentant appartenant à la même confédération ou au même syndicat que lui.

Conformément à l'article 13.3 de l'accord, le conseil chargé du pilotage du régime sera systématiquement invité à prendre part aux réunions de la commission.

En outre, le conseil et un représentant de l'organisme assureur pourront participer à la réunion de présentation des comptes, se tenant au cours du mois de juin de chaque année.

Siège éventuellement à la commission tout expert dont elle souhaitera s'adjoindre la compétence.

Le collège employeurs assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, à la rédaction des procès-verbaux de réunions et à toute formalité résultant des travaux de ladite commission.

**ART.
3**

Conformément à l'article 13.2 de l'accord, la commission de suivi a pour rôle de veiller à la gestion du régime de prévoyance collective complémentaire de la branche.

Elle a notamment pour missions :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis par l'organisme recommandé et transmettre les informations annuelles sur la situation du régime aux entreprises ayant adhéré au régime de prévoyance auprès de l'assureur recommandé ;
- de contrôler l'application du régime de prévoyance, et de délibérer sur les interprétations et litiges survenus dans l'application du régime de prévoyance ;
- de se prononcer sur les cas de fausses déclarations de l'entreprise adhérente ou du salarié, dans les conditions prévues par la convention d'assurance ;
- de choisir et de consulter pour étude des experts ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime, en les proposant à la négociation ;
- de rendre un avis préalable sur toute proposition de modification du régime dont elle ne serait pas à l'initiative ;
- de décider à l'unanimité de la modification du choix de l'expert chargé du pilotage du régime.

La commission est également informée en cas de contrôle médical diligenté par l'organisme assureur recommandé. En cas de contestation des conclusions du rapport médical, le salarié concerné peut saisir la commission aux fins qu'une contre-expertise soit menée.

L'organisme assureur recommandé présentera chaque année à la commission de suivi un bilan faisant état des dossiers déclarés, ceux ayant fait l'objet d'un contrôle médical et ceux ayant fait l'objet d'un refus ou d'une révision avec indication des motifs.

Il est rappelé qu'à l'issue des réunions de la commission, toute modification souhaitée du régime devra être mise en œuvre dans le cadre des mêmes procédures de négociation collective de droit commun qui ont présidé à la conclusion de l'accord du 13 février 2007.

**ART.
4**

La commission se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. Cette réunion, se tenant courant juin de chaque année est destinée à examiner et approuver les comptes de résultats présentés dans le rapport annuel relatif à la situation du régime.

La convocation aux réunions, accompagnée de l'ordre du jour, sera effectuée à la diligence du collège employeurs et adressée à chacun des membres et invités de la commission dans un délai d'au moins 15 jours avant la réunion.

Une réunion de la commission sera également tenue dès lors qu'au moins une organisation syndicale représentative de salariés en aura exprimé la demande auprès du collège employeurs. La commission pourra également se réunir à la demande du conseil chargé du pilotage.

Le pilotage prévu à l'article 13.3 de l'accord du 13 février 2007 est effectué dans le cadre de la présente commission. C'est notamment à l'occasion de la réunion de la commission du mois de juin que le conseil chargé du pilotage du régime présentera son rapport annuel.

Le collège employeurs rédige le procès-verbal de chaque réunion approuvé lors de la réunion suivante dans les conditions de l'article 5.

**ART.
5**

Préalablement à la prise de décision, chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions suivantes : les membres présents procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées. Le résultat de ce vote détermine la position du collège.

Les décisions de la commission de suivi sont prises par accord constaté entre les deux collèges.

ART.
6

Le présent règlement intérieur entrera en vigueur dès la signature du présent accord.

ART.
1er

L'institution s'engage à :

- la tenue du fichier des membres participants nécessaires à la réalisation des opérations de gestion confiées ;
- l'encaissement des cotisations ;
- la régularisation des adhésions des entreprises ;
- l'affiliation des membres participants ;
- le paiement des prestations prévues au titre de la convention d'assurance.

En contrepartie, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire s'engagent à fournir à l'institution les données nécessaires à la tenue de ses comptes et au contrôle de l'activité confiée. L'institution s'engage également à prendre en compte, dans un délai convenu entre les parties, tout aménagement qui sera demandé par les partenaires sociaux consécutivement à l'évolution des besoins du secteur d'activité concerné, et en premier lieu ceux impliqués par les modifications intervenant dans les domaines réglementaires.

ART.
2

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord du 13 février 2007, et souhaitant contracter avec l'assureur recommandé, régularise son adhésion administrative en complétant un bulletin d'adhésion valant régularisation administrative auprès de l'institution. En cas de changement d'activité de l'adhérent et/ou de changement de convention collective applicable, l'adhérent devra le notifier par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard 1 mois après ledit changement sous peine de déchéance des garanties souscrites au titre de la convention d'assurance.

ART.
3

Les garanties prennent effet au regard du membre participant :

- soit à la date de prise d'effet du bulletin d'adhésion signé par l'entreprise adhérente s'il fait partie de son effectif ;
- soit à compter de sa date d'entrée chez l'entreprise adhérente lorsqu'il est embauché postérieurement à la date d'effet du bulletin d'adhésion.

L'entreprise adhérente s'engage à faire adhérer au régime collectif obligatoire les nouveaux salariés embauchés répondant à la définition du groupe assurable ainsi que les salariés qui, par suite de changement de catégorie, viennent, le cas échéant, à faire partie du groupe assurable.

ART.
4

Déclarations annuelles

Chaque entreprise adhérente transmet, au début de chaque année, à l'institution :

- l'état nominatif annuel des salaires de l'exercice précédent (DADS : déclaration annuelle des salaires). A défaut, l'adhérent pourra être mis en demeure de fournir cet état dans un délai de 1 mois ;
- la liste du personnel en activité en complétant le formulaire type fourni par l'institution ;
- la liste du personnel en incapacité de travail totale ou partielle depuis plus de 3 mois ou encore en invalidité 1re catégorie ou ayant un taux d'incapacité compris entre 33 et 66 % si accident du travail ou maladie professionnelle en complétant le formulaire type fourni par l'institution.

Les informations précises à fournir à l'institution sont précisées en annexe. Elles pourront être fournies par fichier magnétique selon le dessin d'enregistrement fourni par l'institution.

Régularisations

A partir de l'état nominatif annuel des salaires, l'institution établit chaque année un document d'ajustement annuel des cotisations de l'exercice précédent qu'elle adresse à l'entreprise adhérente. Celle-ci dispose d'un délai de 1 mois pour régulariser son compte s'il est débiteur. Dans le cas contraire, le crédit est imputé sur la première cotisation de l'exercice suivant ou, le cas échéant, remboursé. Toutes les règles contractuelles et légales relatives au paiement des cotisations, notamment celles décrites à l'article 7 du présent protocole, sont applicables à l'ajustement annuel des cotisations. En l'absence de communication de l'état nominatif, l'institution pourra procéder à toutes régularisations sur la base des éléments en sa possession.

L'entreprise adhérente s'engage à mettre à disposition de l'institution toutes les informations nécessaires pour vérifier l'exactitude de ses déclarations. En cas de réticence, l'institution peut procéder à la résiliation de l'adhésion de l'entreprise, après mise en demeure non suivie d'effet, dans un délai de 1 mois.

ART.
5

Les garanties sont suspendues de plein droit pour les salariés qui sont dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux [articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail](#) ;
- congé parental d'éducation total visé aux [articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail](#) ;
- congé pour création d'entreprise visé aux [articles L. 122-32-12 et suivants du code du travail](#) ;
- congé sans solde au-delà de 3 mois tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle du salarié dans l'entreprise adhérente et s'achève dès sa reprise effective du travail au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'institution soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise.

Faute de quoi, la date de remise en vigueur des garanties pour le salarié sera la date à laquelle l'institution aura été informée de la reprise effective du travail. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due par le salarié.

ART.
6

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail, et ce exception faite de la garantie « exonération » telle que prévue à l'article 10 ;
- à la date où le salarié n'appartient plus à la catégorie de personnel telle que définie par l'article 6 de la convention d'assurance ;
- du fait de la liquidation de la retraite de la sécurité sociale du salarié ;
- et, en tout état de cause, du fait de la résiliation du présent accord, sous réserve des droits du salarié.

Toutefois, aux termes de l'accord du 13 février 2007, l'assureur recommandé s'engage à proposer au salarié quittant l'entreprise souscriptrice pour les causes indiquées ci-dessus, à sa demande dans les 6 mois, une solution d'assurance à titre individuel en cas de décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie. Le terme de cette garantie individuelle qui serait ainsi souscrite ne dépassera pas l'âge de 70 ans du bénéficiaire.

ART.
7

Le montant des cotisations annuelles dues par l'entreprise adhérente fait l'objet de 4 règlements au plus tard 1 mois après la fin de chaque trimestre civil. Chaque règlement doit être accompagné du bordereau trimestriel de cotisations dûment rempli par l'entreprise adhérente.

L'entreprise adhérente est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur le salaire des membres participants. L'entreprise adhérente tient ses états de salaires et de personnel à la disposition de l'institution pour consultation éventuelle.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale](#), l'institution ne peut, en cas de non-paiement par une entreprise adhérente de ses cotisations, faire usage des dispositions du même article relatives à la suspension de la garantie et à la dénonciation de l'adhésion de l'entreprise ou à la résiliation de la convention d'assurance.

Ainsi, en cas de non-paiement des cotisations dans les délais prévus au présent article, l'entreprise adhérente défaillante est mise en demeure, par lettre recommandée, d'effectuer son règlement. L'entreprise adhérente à l'égard de laquelle le non-paiement est constaté continue à être redevable de la cotisation et l'institution pourra agir en justice afin d'obtenir le paiement des cotisations dues ainsi que, le cas échéant, les pénalités de retard afférentes. Les frais de recouvrement pourront, en outre, être mis à la charge de l'entreprise.

ART.
8

L'institution met à la disposition des membres participants de la branche une ligne téléphonique dédiée dont la communication sera facturée sur la base du tarif d'un appel local. Cette ligne permettra d'identifier automatiquement l'appel d'un membre participant relevant du régime de prévoyance de la branche. Ce numéro est mentionné sur la notice d'information afin de le porter à la connaissance de chaque membre participant.

L'institution s'engage à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour apporter un service de qualité aux membres participants. Le paiement des prestations complémentaires sera effectué dans un délai de 8 jours ouvrés à réception de l'intégralité des justificatifs nécessaires à l'instruction du dossier.

L'institution doit aussi répondre aux différentes sollicitations des membres participants concernant leurs garanties, qu'elles soient transmises par écrit ou par téléphone.

Par ailleurs, une information régulière doit être fournie sur les droits et prestations, leurs modifications, qu'elles résultent de l'évolution de la garantie ou de la législation en vigueur.

Contrôle et confidentialité

Afin de se préserver de toutes erreurs ou manœuvres frauduleuses, l'institution a mis en place un système de confidentialité de validation et de vérification des opérations effectuées notamment pour ce qui concerne les éléments paramétrés.

ART.
9

La liste des documents que le membre participant doit fournir en cas de sinistre est mentionnée en annexe de la présente convention et dans la notice d'information remise aux membres participants par l'entreprise adhérente.

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations de l'institution sauf cas de force majeure, cas fortuit ou si l'institution ne subit pas de préjudice. Lors de la demande de prestations, l'entreprise adhérente atteste que le membre participant appartenait bien à la catégorie de personnel garantie à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations et fournit le salaire brut déclaré aux organismes sociaux, formant le salaire de base. L'institution peut demander les justifications nécessaires et se réserve le droit de vérifier l'exactitude des déclarations sur les états de salaires de l'entreprise adhérente.

ART.
10

Lors d'une demande de prestation ou ultérieurement en cours de service, l'institution peut procéder à tout contrôle :

- sur pièces afin de vérifier la conformité des informations transmises tant par les entreprises que par les membres participants ;
- médical par un docteur en médecine diligenté par l'institution afin de vérifier que l'état du membre participant justifie, au regard de la présente convention, l'attribution de prestations. Dans cette hypothèse, Réunica Prévoyance en avisera préalablement la commission de suivi paritaire.

Ce contrôle demeure soumis au secret médical. En cas de contestation du participant sur les conclusions du contrôle, ce dernier pourra saisir la commission paritaire de suivi afin de solliciter une contre-expertise médicale.

L'institution présentera chaque année à la commission paritaire de suivi un bilan faisant état des dossiers déclarés, ceux ayant fait l'objet d'un contrôle médical et ceux ayant fait l'objet d'un refus ou d'une révision avec indication des motifs.

ART.
11

Avant de procéder au remboursement d'une prestation, l'institution procède à la vérification du droit du membre participant au paiement qu'il demande.

L'institution s'assure de la présence des pièces justificatives nécessaires à l'instruction de la demande de règlement (pièces listées en annexe de ce protocole).

L'institution effectue le calcul des prestations dues en application des garanties contractuelles et verse le montant ainsi déterminé au bénéficiaire. Il est convenu entre les parties que lors de la mise à jour du fichier « membres participants » (date de sortie, etc.), l'institution vérifie si des prestations « indues » ont été versées, et procède, le cas échéant, à leur récupération. Toute erreur de règlement engage la responsabilité financière de l'institution.

ART.
12

L'institution s'engage à fournir, à la demande des partenaires sociaux et (ou) du conseil Verspieren les données statistiques nécessaires pour procéder à des analyses d'évolution démographique et de suivi de sinistralité, dans les délais demandés, dans les conditions prévues à l'article 13-1 de l'accord du 13 février 2007.

ART.
13

La présentation devra regrouper l'ensemble des besoins des partenaires sociaux en matière de justificatifs ou d'informations statistiques sur les opérations de gestion confiées et décrites dans la convention d'assurance. L'ensemble des états justificatifs ainsi que des états statistiques doivent figurer dans le recueil des documents techniques et feront partie intégrante des documents contractuels.

ART.
14

L'institution, en concertation avec le conseil Verspieren, s'engage à mettre tout en œuvre pour fournir aux partenaires sociaux l'aide technique dont ils pourraient avoir besoin pour s'acquitter au mieux de la mission qui leur est confiée.

ART.
15

L'institution s'engage à mettre à la disposition des partenaires sociaux ou tout autre organisme mandaté par ceux-ci, toutes pièces administratives et techniques permettant le contrôle des opérations couvertes par le présent protocole.

ART.
16

Le présent protocole ne survit pas à la résiliation de la convention d'assurance dont il fait partie. En cas de résiliation de ladite convention d'assurance, l'institution s'engage à restituer aux partenaires sociaux tout dossier ou document qu'il détiendrait en application de la présente convention.

Annexe I

Pièces justificatives

Outre les pièces justificatives spécifiques à chaque garantie, l'institution se réserve le droit de demander toute autre pièce justificative au moment de la survenance de l'événement et en cours du service des prestations.

Pour les dossiers de perte totale et irréversible d'autonomie :

- copies des bulletins de salaire des 12 mois précédant l'événement (invalidité directe) ou de l'arrêt de travail initial ;
- les originaux des décomptes de règlement de la sécurité sociale ou de tout autre organisme.

Pour les frais d'obsèques :

- un extrait d'acte de décès et la facture détaillée portant mention de la personne qui a acquitté les frais.

Pour les garanties décès :

- acte de décès ;
- copie certifiée conforme du livret de famille ;
- un extrait d'acte de naissance de l'assuré de moins de 1 mois ;
- une attestation de non-séparation de corps pour le conjoint ;
- la copie des bulletins de salaire des 12 mois précédant l'événement ;
- le dernier avis d'imposition de l'assuré ;
- l'attestation médicale constatant le décès et en indiquant la cause (imprimé spécial) ;
- une copie de l'ordonnance désignant l'administrateur légal des enfants mineurs pour le versement des prestations le concernant.

Annexe II

Compte de résultat

L'institution établit à l'issue de chaque exercice civil et au plus tard au 15 juin de l'exercice suivant, le compte de résultat annuel des opérations. Ce compte retrace l'ensemble des produits et des charges délivrées par l'institution, y compris ceux liés aux sinistres survenus avant la mise en place du présent régime de prévoyance et ayant donné lieu à engagement de l'institution.

Au crédit :

- les cotisations encaissées de l'exercice, y compris la variation des cotisations à recevoir ;
- les provisions mathématiques constituées au 1er janvier de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres à payer constituées au 1er janvier de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres inconnus constituées au 1er janvier de l'exercice ;
- toute autre nature de provisions prévues par la réglementation en vigueur au 1er janvier de l'exercice et relatives aux garanties délivrées par l'organisme assureur.

Au débit :

- les prestations payées au cours de l'exercice ;
- les provisions mathématiques constituées au 31 décembre de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres à payer constituées au 31 décembre de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres inconnus constituées au 31 décembre de l'exercice ;
- toute autre nature de provisions prévue par la réglementation en vigueur au 31 décembre de l'exercice et relatives aux garanties délivrées par l'organisme assureur ;
- les dotations de gestion administrative, technique et financière fixes à 8 %, incluant les frais de conseil fixes à 3 %.

**ART.
1er**

La réalisation d'un état des lieux ou diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes a été établi sur la base d'une analyse pour chacune des catégories de personnel de la situation respective des femmes et des hommes établie sur la base des rapports mentionnés à l'[article L. 2323-57, alinéa 2, du code du travail](#) et portant sur :

- l'embauche ;
- la formation et la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
- les rémunérations effectives.

Les partenaires sociaux ont pu constater que, sur l'ensemble des items pour lesquels les données par genre étaient disponibles, la comparaison des données hommes-femmes ne faisait pas apparaître de manière significative de différences liée au sexe, et ce y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité (pourcentage de femmes parmi les catégories ouvriers-employés : 12 %, agents de maîtrise : 20 %, cadres 14 %).

Pour ce qui concerne les rémunérations, les partenaires sociaux soulignent que les entreprises du secteur pratiquent pour les catégories ouvriers et employés et agents de maîtrise des augmentations collectives des salaires et accessoires de salaires résultant de barèmes ou grilles définies conventionnellement au niveau de la branche ou des entreprises et applicables uniformément. De ce fait, les écarts constatés sur les salaires médians ou moyens sont quasi inexistantes en nombre et généralement en faveur des femmes.

Pour l'examen de la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes au sein de la branche, les partenaires sociaux examineront, une fois par an, avec une attention particulière l'évolution par catégorie d'emploi des indicateurs suivants :

- effectifs hommes-femmes ;
- entrées et sorties des effectifs hommes-femmes ;
- effort de formation (nombre de stagiaires, heures de formation) hommes-femmes.

**ART.
2**

Les parties signataires rappellent les principaux principes en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, tels que prévus par la législation (code du travail) et notamment le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ([art. L. 3221-2 du code du travail](#)). Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ([art. L. 3221-3 du code du travail](#)).

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités, et de charge physique ou nerveuse ([art. L. 3221-4 du code du travail](#)).

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe ([art. L. 3221-5 du code du travail](#)).

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes ([art. L. 3221-6 du code du travail](#)).

Depuis le 25 mars 2006, le salarié de retour de congé maternité ou d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ([art. L. 1225-44 du code du travail](#)).

Il est rappelé qu'en application du principe de non-discrimination « nul ne peut (...) prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation » ([art. L. 1142-1, 3° du code du travail](#)).

**ART.
3**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il entre en application au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**ART.
4**

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles [L. 2231-5](#) et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [L. 2261-15](#), [L. 2261-19](#) et [L. 2261-24](#) du même code.

ART.

La [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes impose aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle ([art. L. 2242-7 du code du travail](#)) et de l'entreprise ([art. L. 2241-9 du code du travail](#)) de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

ART.
4

Les articles relatifs à la majoration pour le travail du dimanche, soit l'article 16 de l'annexe I (relatif aux travaux de manutention), l'article 14 de l'annexe II (relatif aux travaux de nettoyage) ainsi que l'article 17 de l'annexe III (relatif aux agents de maîtrise et aux cadres) sont révisés.

Dans le cadre du présent accord, les parties sont convenues d'intégrer dans le salaire de base garanti 50 % des majorations pour travail le dimanche ; la majoration est donc fixée à 50 % à partir de la date d'application du présent accord dans l'entreprise et, en tout état de cause, au plus tard au 1er avril 2009.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des [dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail](#) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 11 mai 2009, art. 1er).

ART.
4.1

Les parties sont convenues d'intégrer partiellement la majoration des heures de dimanche selon les modalités suivantes : (217 heures) × 50 % / 820 heures, soit une majoration du taux horaire des salaires garantis de la CCR n° 3234, prime d'ancienneté incluse, de 5,96 %.

En conséquence, les grilles de salaires des annexes I, II et III seront revalorisées de 5,96 % au 1er avril 2009. Elles figurent en annexes I, II et III du présent avenant.

ART.
4.2

En pratique, pour les catégories de personnel travaillant le dimanche (à l'exclusion notamment du personnel administratif et des cadres), il convient, au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la convention, de majorer à compter du 1er avril 2009 de 5,96 % le salaire horaire pratiqué dans l'entreprise.

Les entreprises au sein desquelles le nombre d'heures de dimanche travaillées est supérieur à 217 heures doivent mettre en place la compensation nécessaire.

ART.
4.3

Les parties à l'accord conviennent d'abroger la distinction entre les situations des « services où le travail n'est pas interrompu le dimanche », et celles des « services où le travail est normalement interrompu le dimanche » et en conséquence d'uniformiser les dispositions applicables en toute situation.

Par ailleurs, sont également abrogés les seconds alinéas 1 des articles 16 (annexe I) et 17 (annexe II) portant sur la suppression de la prime « en cas d'absence injustifiée d'un seul dimanche du mois considéré ».

En conséquence, ces articles prennent les rédactions suivantes qui se substitueront aux textes actuellement en vigueur à la date d'application du présent accord.

« Annexe I – Article 16 «Majoration pour le travail du dimanche »

Les ouvriers travaillant le dimanche bénéficient d'une prime égale à 50 % du salaire de base perçu pour la journée considérée. »

« Annexe II – Article 14 « Majoration pour le travail du dimanche »

Les ouvriers travaillant le dimanche bénéficient d'une prime égale à 50 % du salaire de base perçu pour la journée considérée. »

« Annexe III – Article 17 « Majoration pour le travail du dimanche »

Les agents de maîtrise bénéficient des dispositions en vigueur de l'article 16 «Majoration pour le travail du dimanche» de la convention annexe I.

Le personnel est embauché après examen de ses aptitudes à remplir l'emploi sollicité.

Tout nouvel embauché est immédiatement informé des travaux dont il sera chargé et de la catégorie dans laquelle il sera classé avec indication du coefficient correspondant.

Les employeurs recrutent de préférence les agents de maîtrise et les cadres parmi leur personnel le plus apte à en remplir les fonctions.

L'embauche n'est valable et définitive qu'aux conditions de la présente convention et après une période d'essai qui est définie selon les dispositions ci-après :

	Période d'essai	Renouvellement compris
Ouvriers/employés	1 mois	2 mois
Agents de maîtrise	2 mois	4 mois
Cadres	3 mois	6 mois

Pour les emplois qui le justifient, un essai technique peut être demandé.

Il est demandé à chaque candidat un extrait de son casier judiciaire datant de moins de 2 mois. Cette pièce reste en la possession de l'intéressé.

Les partenaires sociaux soulignent leur attachement au principe de non-discrimination et rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'[article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que la liberté syndicale, qui donnent la possibilité d'adhérer librement et de faire partie d'un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale ou/et le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus énoncé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

1. Sur les chantiers dont l'effectif est inférieur à 50 salariés :

- panneaux d'affichage : dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués du personnel, des panneaux d'affichage distincts, pour les organisations syndicales et les délégués du personnel fermés par une vitre ou porte translucide, sont réservés à toutes les organisations syndicales reconnues pour afficher les communications syndicales, les convocations aux réunions, signées d'un responsable de l'organisation syndicale ;
- chaque communication syndicale est transmise au chef d'entreprise, ou à son représentant, simultanément à l'affichage.

2. Sur les chantiers dont l'effectif est inférieur à 150 salariés :

- réunions syndicales : à concurrence d'une absence mensuelle et sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 3 jours à l'avance, les représentants syndicaux peuvent assister à des réunions de leur syndicat ;
- congrès syndicaux : sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 8 jours à l'avance et précisant la durée de leur absence, les représentants syndicaux peuvent assister aux congrès de leur organisation et aux assemblées générales de leur syndicat.

3. Commissions paritaires :

- au cas où des salariés participent à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations syndicales, le temps de travail perdu 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 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.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
9

Dans tout chantier occupant plus de 10 salariés, il est institué, conformément à la législation en vigueur, des délégués titulaires et des délégués suppléants du personnel. En outre les dispositions légales sont complétées et précisées par les dispositions suivantes.

En cas de vacance d'un poste de délégué titulaire, le remplacement de celui-ci est assuré par un délégué suppléant suivant les dispositions d'ordre public de l'[article L. 2314-30 du code du travail](#). Le suppléant ainsi désigné remplace le titulaire jusqu'au retour de ce dernier ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

En complément des [dispositions de l'article L. 2314-7 du code du travail](#) relatives aux élections partielles, le remplacement du délégué suppléant devenu titulaire est effectué par le premier candidat « titulaire » non élu de la liste dont il est issu. A défaut, le remplacement est effectué par le premier candidat « suppléant » non élu de la liste dont il est issu.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accident ou de maladie professionnelle grave.

Les délégués sont reçus collectivement, par le chef d'entreprise ou son représentant, au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Les délégués sont autant que possible répartis dans les différents services de jour et de nuit.

Ils ne peuvent être changés de service, par l'employeur, en raison de leurs fonctions de délégués.

(1) L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise en favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
10

L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise, dans les entreprises régies par la présente convention, ainsi que le financement des œuvres sociales gérées par lesdits comités, sont réglés par la législation en vigueur.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise en favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.

Les dispositions conventionnelles relatives à la politique et aux outils de formation de la branche ont été actualisées par l'accord triennal relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle figurant en annexe III de la présente convention.

Les dispositions conventionnelles relatives à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle par l'accord du 13 décembre 2007 figurent également en annexe III de la présente convention.

ART.
12

Propos liminaires

La classification est organisée autour de la notion de catégorie d'emploi assortie d'un coefficient minimum applicable pour le calcul des salaires garantis.

Les catégories d'emploi ont été regroupées en deux filières « manutention » et « nettoyage ».

Chaque agent est responsable de la bonne utilisation du matériel mis à sa disposition. Chaque agent qui exerce des fonctions de conduite sur les aires doit être titulaire d'une autorisation particulière en cours de validité. L'obligation d'être titulaire du permis de conduire qui convient peut, selon certains cas, y être associée.

Le passage d'une catégorie à une autre se fait après formation et habilitation par chaque entreprise.

Position d'accueil – Coefficient 145 (catégorie A)

(AI Manutention/AII Nettoyage/Ouvriers)

L'agent en position d'accueil exerce progressivement les mêmes activités que l'agent d'exploitation ou que l'agent de nettoyage puis est classé dans l'une de ces catégories après 6 mois de présence dans l'entreprise.

ART.
13

Si le remplaçant, sans remplir effectivement toutes les fonctions du supérieur absent, doit néanmoins assumer, durant l'absence de ce dernier, un surcroît de travail, ou de responsabilité, une indemnité différentielle tenant compte de ce surcroît lui est allouée.

Lorsqu'un salarié doit temporairement remplir effectivement les fonctions d'un salarié absent qui occupe un emploi supérieur au sien, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure la rémunération correspondant à son nouvel emploi.

ART.
14

ART.
14.1

Au cas où, suite à la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public, en tout ou partie, et ce quel que soit le donneur d'ordre, une activité entrant dans le champ d'application de la présente convention collective serait attribuée à un titulaire distinct du titulaire antérieur, la continuité des contrats de travail existant au dernier jour du contrat précédent, des salariés du premier employeur affectés à ladite activité depuis au moins 4 mois sera assurée chez l'employeur entrant. A charge pour ce dernier d'assurer les obligations légales et conventionnelles, notamment financières, en matière de gestion des effectifs et d'organisation du travail dans le cadre du nouveau contrat.

Dans le cas où les salariés du premier employeur ne sont pas affectés exclusivement à ladite activité, les règles suivantes sont retenues pour le transfert :

- les effectifs sont déterminés par les besoins de l'activité transférée ;
- cette proposition est présentée, dans les 20 jours suivant la date de réception par l'entreprise sortante de la notification du changement de titulaire du marché aux comités d'entreprise, ou d'établissement, des sociétés entrantes et sortantes, accompagnée des éléments économiques nécessaires à la compréhension du dossier (périmètres concernés, volume théorique, effectifs prévus). Dans l'entreprise sortante, les avis consultatifs des comités d'entreprise ou d'établissement seront recueillis.

En cas de désaccord sur le nombre d'effectifs concerné par le transfert, un expert sera désigné par la direction régionale du travail des transports parmi une liste fournie par les chambres professionnelles.

Cet expert, qui ne pourra être lié contractuellement avec les entreprises concernées, consultera obligatoirement les directions et les comités d'entreprises, ou d'établissements, des sociétés concernées et remettra dans un délai de 15 jours maximum, un rapport précisant une recommandation quant au nombre et à la qualification des effectifs qui devront être transférés. Un exemplaire du rapport de l'expert sera adressé à la commission régionale paritaire de l'emploi. Les frais de l'expert sont pris en charge, à part égale, par les entreprises concernées.

Dans tous les cas, la rémunération globale, l'ancienneté acquise, la qualification doivent être maintenues à un niveau équivalent pour chaque salarié concerné. Cette équivalence est recherchée parmi les qualifications existantes chez le nouvel employeur. Par rémunération globale, il est entendu la rémunération brute des 12 derniers mois hors éléments exceptionnels, sans toutefois perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement.

Il est procédé par l'entreprise entrante à un avenant au contrat de travail qui précisera expressément les points évoqués à l'alinéa précédent, cet avenant type sera présenté aux comités d'établissement ou aux comités d'entreprise concernés. Cet avenant précisera l'éventuel avantage individuel du salarié transféré et les avantages collectifs en vigueur dans la nouvelle entreprise, les usages ou autres avantages individuels et collectifs en vigueur au sein de l'entreprise cédante n'étant pas transférés.

En particulier, le salarié bénéficiera des accords collectifs et des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante qui se substituent à ceux de l'entreprise cédante dès le premier jour de la reprise de marché.

La désignation des salariés concernés par le transfert, en cas de non-affectation totale de ceux-ci à l'activité transférée, se fait par qualification, en fonction de l'ancienneté telle que définie à l'article 18 de la présente convention.

L'entreprise sortante aura par ailleurs à rembourser à son successeur de ladite activité les sommes prises en charge par ce dernier relatives aux droits acquis par le salarié en matière de congés payés et de prime à périodicité annuelle au titre de la période au cours de laquelle les salariés de cette activité étaient encore employés par l'entreprise sortante.

(1) L'article 14.1 est étendu, d'une part, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail, et d'autre part, sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
14.2

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec avis de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique, sous 20 jours calendaires, au minimum les documents suivants :

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué contenant au minimum : nom et prénom du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ;
- les 12 dernières fiches de paie de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ;
- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;
- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il y a lieu ;
- la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ;
- le nombre d'heures disponibles au titre du compte personnel de formation.

L'entreprise entrante fera la demande des documents dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché.

L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante, mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail.

Pour les employeurs adhérents d'une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra à l'entreprise entrante un bulletin justifiant leur droit aux congés payés acquis.

Agent d'exploitation – Coefficient 156 (catégorie B)

(AI Manutention/Ouvriers)

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.

Placé sous l'autorité d'un agent de qualification supérieure son activité couvre :

- dans les aéroports passagers et galeries : les opérations de manutention et les opérations connexes liées à l'enregistrement des bagages et leur livraison ;
- sur les aires de stationnement des avions : les travaux de manutention et les opérations connexes liés 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. Il assure également la mise en place des équipements statiques concourant à la sécurité de l'avion tels que par exemple : cales, cônes, extincteurs.

Dans le cadre de leurs fonctions, ces agents peuvent utiliser des engins simples de traction et/ou des élévateurs à fourches, après avoir reçu la formation nécessaire.

En ce qui concerne les élévateurs à fourches, il s'agit de ceux d'une capacité égale ou inférieure à 2,5 tonnes et utilisés hors opérations de chargement et déchargement des avions.

Conducteur – coefficient 160 (catégorie C)

(AI Manutention/Ouvriers)

Outre toutes les fonctions précédentes, 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.

L'exécution des travaux divers d'entretien simple du matériel roulant ou statique, tels que lavage, retouche de peinture, etc. ; la vérification des pleins de tous les types de matériel et les compléments en tant que de besoin sont assurés par des agents appartenant à cette catégorie. Dans le cadre de ces divers travaux d'entretien, les mêmes agents assurent le déplacement sur courte distance de tout type de matériel.

Assistant avion – coefficient 165 (catégorie C')

(AI Manutention/Ouvriers)

Outre toutes les fonctions imparties au conducteur, l'assistant avion assure le branchement et la mise en œuvre de tout le matériel roulant d'assistance technique à l'avion par exemple : groupe électrogène, groupe de démarrage, qu'il soit tracté ou automoteur à l'exclusion des engins spécialisés pour le repoussage/tractage des avions.

Conducteur qualifié – coefficient 170 (catégorie D)

(AI Manutention/Ouvriers)

Outre toutes les fonctions précédentes, concourt aux opérations par sa connaissance et son expérience de conduite et de mise en œuvre de l'ensemble des matériels, engins et équipements.

Assure notamment, mais de façon non exclusive les opérations complexes d'accostage des avions par du matériel ou des équipements tels que plates-formes élévatrices, passerelles télescopiques, etc.

En outre, l'agent qualifié assure la mise en œuvre des commandes des systèmes mécanisés des soutes d'avions.

Les prestations de départ au casque et/ou par signes conventionnels sont assurées par des agents appartenant à cette catégorie.

La vérification de l'opérationnalité des fonctionnalités du matériel et son compte rendu ; le remplacement ou la réparation ne nécessitant pas de connaissances techniques particulières sont assurés par des agents appartenant à cette catégorie.

Chef d'équipe, niveau I – coefficient 180 (catégorie E)

(AI Manutention/Ouvriers)

Dirige une unité opérationnelle nécessaire au traitement d'avions simples et/ou les diverses opérations dans les aéroports passagers.

En conséquence, assure l'animation, la coordination et la répartition des tâches. Peut être amené à exécuter n'importe laquelle de ces tâches.

Est le premier interlocuteur des clients directs ou indirects et règle les problèmes de sa compétence avec eux.

Rend compte et réfère autant que de besoin pour l'ensemble de ses responsabilités.

Peut avoir une responsabilité administrative simple dans l'exercice de sa fonction.

S'assure de l'observation par tous de l'application des procédures et notamment des instructions de sûreté et de sécurité.

La planification et la coordination nécessaires avec les activités d'exploitation et les ateliers de maintenance des actions d'entretien préventif et curatif ainsi que la tenue des supports administratifs nécessaires, sont assurées par des agents appartenant à cette catégorie.

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, sont assurées par des agents appartenant à cette catégorie.

Les opérations qui mettent en œuvre des matériels très spécifiques, comme par exemple le repoussage et/ou le tractage d'avions, sont assurées par des agents appartenant à cette catégorie.

Chef d'équipe, niveau II – coefficient 190 (catégorie F)

(AI Manutention/Ouvriers)

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.

En conséquence, assure l'animation, la coordination et la répartition des tâches.

Peut être amené à exécuter n'importe laquelle de ces tâches.

S'occupe particulièrement des membres de son équipe en ce qui concerne le développement de leurs aptitudes.

Est le premier interlocuteur des clients directs ou indirects et règle les problèmes de sa compétence avec eux.

Rend compte et réfère autant que de besoin pour l'ensemble de ses responsabilités.

Peut avoir une responsabilité administrative simple dans l'exercice de sa fonction.

S'assure de l'observation par tous de l'application des procédures et notamment des instructions de sûreté et de sécurité.

Agent de maîtrise, 1er degré – coefficient 225 (catégorie I)

(AIII AM-Cadres/AM)

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.

Son activité peut l'amener à exercer des fonctions de régulateur.

Cet agent est placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise, 2e degré ou d'un cadre.

Agent de maîtrise, 2e degré – coefficient 236 (catégorie II)

(AIII AM-Cadres/AM)

Veille à la bonne exécution des tâches assurées par les agents de maîtrise, 1er degré et est à même d'en assurer leurs responsabilités.

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.

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.

Réunit et synthétise les informations nécessaires à la facturation.

Participe à l'élaboration des procédures, et plus généralement, propose toute amélioration à la hiérarchie dans le domaine qui le concerne.

Ses responsabilités peuvent l'amener à exercer :

- des fonctions de régulateur ;
- des fonctions de commandement opérationnel.

Cet agent est placé sous l'autorité d'un cadre.

Chef de chantier(s), niveau I – coefficient 280

(AIII AM-Cadres/Cadres)

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.

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(s) important(s), niveau II – coefficient 303

(AIII AM-Cadres/Cadres)

A les mêmes attributions que le chef de chantier, niveau I dans le cadre d'un chantier (ou d'un groupe de chantiers) particulièrement important(s) de par la taille et/ou la complexité.

Agent de nettoyage – coefficient 151 (catégorie C)

(All Nettoyage/Ouvriers)

Reçoit des consignes orales ou écrites.

A une connaissance de l'organisation et de l'appellation des points de stationnement avions.

Exécute des tâches variées de nettoyage des avions en utilisant les moyens et produits appropriés.

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.

Est responsable de la bonne utilisation du matériel mis à sa disposition.

Son activité peut l'amener :

- à conduire des véhicules ;
- et/ou à utiliser des moyens mécanisés ;
- et/ou à distribuer matériels et produits.

L'entretien courant du matériel est assuré par un personnel appartenant à cette catégorie.

Les opérations d'approvisionnement en eau des aéronefs ainsi que les opérations de vidange des aéronefs sont assurées par des agents appartenant à cette catégorie.

Travaille sous la responsabilité d'un agent de qualification supérieure.

Chef d'équipe – coefficient 160 (catégorie D)

(All Nettoyage/Ouvriers)

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.

Son activité peut l'amener à :

- participer activement aux opérations de nettoyage ;
- conduire des véhicules sur les aires de stationnement avions.

La gestion des stocks, la distribution et la préparation des matériels et/ou l'entretien technique du matériel sont assurés par du personnel appartenant à cette catégorie.

Travaille sous la responsabilité d'un agent de qualification supérieure.

Chef d'équipe principal nettoyage – coefficient 170 (catégorie E)

(All Nettoyage/Ouvriers)

Reçoit des instructions et les transmet aux agents dont il assure l'encadrement.

Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste ou avoir une expérience équivalente.

Etre titulaire du permis de conduire.

Doit être titulaire d'une autorisation de conduite sur les aires.

Connaît l'organisation et l'appellation des points de stationnement avions.

Doit être capable de transmettre aux agents dont il assure l'encadrement la formation initiale courante nécessaire. Il veille à l'application des règles d'hygiène, de sécurité et de sûreté retenues en milieu aéroportuaire.

Veille à la bonne distribution de matériel, au port des tenues et badges des agents, à la propreté des véhicules.

Contrôle la répartition des tâches journalières des équipes de nettoyage avions et effectue après chaque intervention un contrôle de sécurité.

Son activité peut l'amener :

- à participer éventuellement aux opérations de nettoyage ;
- à conduire des véhicules ;
- à assurer une relation de premier niveau avec les représentants des clients.

Il est placé sous l'autorité d'un agent de qualification supérieure auquel il rend compte.

Agent de maîtrise, 1er degré – coefficient 222 (catégorie I)

(AIII AM-Cadres/AM)

Assure la répartition et la planification du travail et des moyens matériels des agents de nettoyage de 1er et 2e degré, ainsi que des chefs d'équipe.

Est responsable du niveau de qualité contractuelle.

Veille au maintien de la discipline, de la tenue et de la sécurité.

Son activité peut l'amener à exercer des fonctions de régulateur.

Cet agent est placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise, 2e degré et d'un cadre.

Agent de maîtrise, 2e degré – coefficient 235 (catégorie II)

(AIII AM-Cadres/AM)

Veille à la bonne exécution des tâches assurées par les agents de maîtrise 1er 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.

Ses responsabilités peuvent l'amener à exercer :

- des fonctions de commandement opérationnel ;
- des fonctions de régulateur.

Chef de chantier(s), niveau I – coefficient 280

(AIII AM-Cadres/Cadres)

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.

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(s) important(s), niveau II – coefficient 303

(AIII AM-Cadres/Cadres)

A les mêmes attributions que le chef de chantier, niveau I dans le cadre d'un chantier (ou d'un groupe de chantiers) particulièrement important(s) de par la taille et/ou la complexité.

ART.
18

Les règlements ainsi que les consignes locales édictées par le maître d'œuvre pour la sécurité des salariés s'imposant aux entreprises de manutention et de nettoyage sur les aéroports, le personnel doit se conformer à ces règlements et à ces consignes, qui devront avoir été portés à sa connaissance.

Sur chaque chantier, il doit y avoir une armoire à pharmacie contenant les accessoires de premiers secours.

En cas d'accident grave, l'entreprise doit faire le nécessaire pour le déclenchement des secours.

Au niveau de la branche, dans le but d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, des représentants employeurs et salariés suivent et sont associés aux travaux du comité technique national C (CTN C) de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.

ART.
19

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel des lavabos, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant et, le cas échéant, des douches, conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs, après consultation du CHSCT, l'employeur recueillera les préconisations de ce dernier et du médecin du travail, afin de prendre les mesures appropriées.

L'employeur doit mettre à la disposition du personnel désirant prendre ses repas sur les lieux du travail un appareil permettant de réchauffer ou cuire rapidement les aliments dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les dispositions réglementaires relatives à la mise à disposition de boissons par l'employeur et à la protection contre les conditions atmosphériques sont complétées par les dispositions suivantes :

- des boissons chaudes sont distribuées gratuitement à l'ensemble du personnel chaque fois que la température est inférieure à 0 ° C ;
- des boissons rafraîchissantes sont distribuées gratuitement à l'ensemble du personnel chaque fois que la température est supérieure à 25 ° C.

(1) L'article 19 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
20

Lorsque l'employeur impose une tenue spéciale au personnel, cette tenue est fournie gratuitement par l'employeur qui assure leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant conformément aux [dispositions de l'article R. 4321-4 du code du travail](#).

L'employeur est également tenu de fournir au personnel les équipements de protection individuels (EPI) appropriés. A titre d'exemple, sont adaptés à l'activité qu'ils sont amenés à exercer où au poste de travail qu'ils occupent les équipements suivants :

- pour l'agent de manutention :
 - chaussures de sécurité ;
 - gants ;
 - protection auditive ;
 - (le cas échéant) gilet haute visibilité...
- pour l'agent de nettoyage :
 - chaussures de sécurité ;
 - gants ;
 - protection auditive ;
 - gilet haute visibilité...

ART.

La sécurité des salariés et l'hygiène seront assurées conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment les [articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail](#). En outre, ces dispositions sont complétées et précisées par les articles 18 à 20 suivants. L'employeur veille également à mettre à disposition des salariés les équipements de protection individuels appropriés.

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs comprenant :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La prévention des risques professionnels est notamment assurée par la tenue et la mise à jour par l'employeur d'un document unique d'évaluation des risques.

Une attention particulière est portée aux femmes en état de grossesse ainsi qu'aux jeunes travailleurs dans les conditions prévues respectivement aux articles R. 4152-1 et D. 4153-1 du code du travail.

ART.
15

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Les salariés doivent prendre leur travail aux heures fixées par l'horaire affiché sur le chantier. Chaque prise, reprise ou cessation de service donne lieu à pointage.

ART.
16

Le repos hebdomadaire est attribué dans les conditions fixées par la législation en vigueur notamment les [articles L. 3132-1 à L. 3132-3 du code du travail](#).

Dans les entreprises ou sur les chantiers à service continu et si les nécessités du service l'exigent, le repos hebdomadaire est organisé pour roulement dans le cadre des dérogations prévues par la loi.

Les tableaux de roulement sont affichés dans chaque établissement ou chantier.

Un double de ces tableaux est adressé à l'inspecteur du travail.

Le travail des dimanches et des jours fériés donne lieu à une majoration de salaire dans les conditions fixées pour chaque catégorie de personnel aux articles 27 et 28 ci-après.

ART.
17

Pour les salariés faisant une seule séance de travail, cette séance peut être, suivant le cas, soit interrompue par un casse-croûte ne comptant pas dans la durée du travail, soit ininterrompue si la nature des opérations permet au salarié de prendre un casse-croûte sans quitter son service.

Dans le premier cas (cas d'interruption pour un casse-croûte) ne comptant pas dans la durée du travail :

- a) La durée de ce casse-croûte est comprise entre une demi-heure et 45 minutes ;
- b) Le moment de cette pause du casse-croûte doit être nettement déterminé et ne pas dépendre uniquement des faits relatifs au service. Il ne peut être imposé moins de 2 heures après le commencement ou 3 heures avant la fin du service et ne peut être décalé qu'accidentellement par une décision du représentant local de l'entreprise.
- c) Pendant le casse-croûte, le salarié ne peut être tenu d'effectuer aucun travail ; s'il est maintenu ou rappelé en service, la durée du casse-croûte est entièrement comptée comme travail.

Dans le second cas (cas du casse-croûte pris sans quitter le service et donc considéré comme temps de travail effectif, et qui est le cas le plus général) :

- a) Le salarié prend le casse-croûte au moment convenable pour ne pas interrompre le service ;
- b) Le salarié qui prend le casse-croûte ne peut invoquer cette circonstance pour suspendre ou différer l'exécution du service qui lui est confié.

ART.
21

Les salaires garantis (fonction de la classification des emplois et des coefficients professionnels) ainsi que les primes, majorations et indemnités attribuées aux salariés, sont fixés pour chacune des catégories de personnel par les dispositions ci-après.

Chaque année elles font l'objet d'un nouvel examen.

ART.
22

Les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à un nouvel examen des dispositions relatives aux salaires en cas de variation notable du coût de la vie enregistrée par l'INSEE ou de modification du taux du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ART.
23

L'ensemble de la rémunération comprend, suivant le cas, les éléments suivants :

1. Le salaire proprement dit ;
2. Les primes d'ancienneté ;
3. Les majorations pour heures supplémentaires ;
4. La majoration pour le travail des dimanches ;
5. La majoration pour le travail des jours fériés ;
6. L'indemnité compensatrice de jour férié chômé ;
7. L'indemnité pour le travail de nuit ;
8. La prime de coordinateur (personnel de manutention) ;
9. La prime de non accident (personnel de manutention) ;
10. La prime de vacances ;
11. La prime de fin d'année ;
12. La prime de chauffeur poids lourd de transbordeur de fret (personnel de manutention) ;
13. L'indemnité de panier ;
14. L'indemnité kilométrique de transport.

ART.
24

Les salaires horaires garantis sont fixés à l'annexe I de la présente convention collective.

ART.
25

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire de base de la catégorie, sont accordées, dans les conditions suivantes, au personnel ouvrier selon son ancienneté à partir de la date de formation du contrat en cours :

- après 3 ans de présence : 1 % ;
- après 4 ans de présence : 3,5 % ;
- après 5 ans de présence : 4,5 % ;
- après 6 ans de présence : 6 % ;
- après 7 ans de présence : 6,5 % ;
- après 8 ans de présence : 7 % ;
- après 9 ans de présence : 8 % ;
- après 12 ans de présence : 11 % ;
- après 15 ans de présence : 12,5 % ;
- après 18 ans de présence : 14 % ;
- après 21 ans de présence : 15,5 % ;

L'agent passant dans un emploi supérieur ne pourra recevoir un salaire inférieur à celui qu'il percevait avant sa promotion.

En cas de promotion d'un ouvrier à un emploi d'agent de maîtrise ou de cadre, il est tenu compte de son ancienneté dans l'entreprise, à la date de sa promotion, pour la totalité de sa durée.

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire de base de la catégorie, sont accordées, aux agents de maîtrise et cadres, dans les conditions suivantes :

- 3 % pour le personnel comptant 3 ans à 6 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 6 % pour le personnel comptant 6 à 9 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 9 % pour le personnel comptant 9 à 12 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 12 % pour le personnel compte 12 ans à 15 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 13,5 % pour le personnel comptant 15 ans à 18 d'ancienneté dans la catégorie ;
- 15 % pour le personnel comptant plus de 18 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
- 16,5 % pour le personnel comptant plus de 21 ans d'ancienneté dans la catégorie.

ART.
26

**ART.
26.1**

Les heures supplémentaires sont arrêtées et décomptées pour chaque période s'étendant du lundi au dimanche inclus. Elles donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 % du salaire pour celles effectuées au-delà de 35 heures jusqu'à 43 heures inclusivement ;
- 50 % du salaire pour celles effectuées au-delà de 43 heures.

**ART.
26.2**

Les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement au-delà de l'horaire habituel de travail, par le personnel des catégories visées ci-après, sont majorées de 100 % :

- le personnel ouvriers « Manutention » (catégories 1 à 8 du barème « Travaux de manutention » soit les coefficients 142, 149 devenu 156, 153 devenu 156, 157 devenu 160, 167 devenu 170, 170 devenu 180, 177 devenu 180, 187 devenu 190) ;
- le personnel ouvriers « Nettoyage » (catégories 1 à 4 « Travaux de nettoyage » soit les coefficients 123, 141 devenu 147, 142 devenu 147, 152 devenu 160 ou 170) ;
- le personnel agents de maîtrise « Manutention » (catégories visées à l'article 11.1.1 de « Travaux de manutention » de l'annexe III soit catégorie I. AM 1D coefficient 225 et catégorie II. AM 2D coefficient 236).

**ART.
27**

Les ouvriers et agents de maîtrise travaillant le dimanche bénéficient d'une prime égale à 50 % du salaire de base perçu pour la journée considérée.

Les entreprises au sein desquelles le nombre d'heures de dimanche travaillées est supérieur à 217 heures ont dû, à la date d'application (16 mai 2009) de l'avenant 40 du 17 octobre 2008 (extrait – art. 4 en annexe VI du présent accord), mettre en place la compensation nécessaire.

**ART.
28**

1. Services où le travail n'est pas interrompu les jours fériés

Les ouvriers travaillant un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée.

Dans le cas d'un jour férié tombant un dimanche cette indemnité se cumule avec la majoration pour le travail du dimanche prévue à l'article 27 ci-dessus.

Ces dispositions ne sont pas applicables à la journée du 1er Mai qui relève des dispositions légales et réglementaires (et notamment de l'[art. L. 3133-6 du code du travail](#)).

2. Services où le travail est normalement interrompu les jours fériés

Les ouvriers appelés exceptionnellement à travailler un jour férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée.

Les agents de maîtrise travaillant l'un des jours fériés ci-après bénéficient :

- pour le lundi de Pâques et le 15 Août, d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée ;
- pour le 1er janvier, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, la Toussaint, le 11 Novembre et Noël d'une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée, ou bien d'une indemnité égale à 1/3 du salaire dû pour la journée considérée et de 1 jour de repos compensateur pris, en accord avec la direction de l'entreprise, en dehors des périodes de pointe.

Si un de ces jours fériés travaillés tombe un dimanche, cette indemnité se cumule avec la majoration pour le travail du dimanche prévue à l'article 27 ci-dessus.

Les cadres bénéficient de 1 jour de repos compensateur pris, en accord avec la direction de l'entreprise, en dehors des jours de pointe, pour chacun des 6 jours fériés suivants, lorsqu'ils sont travaillés : 1er janvier, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 11 Novembre, Noël.

**ART.
29**

Les ouvriers chômant un jour férié qui aurait dû être normalement travaillé bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé.

Ces dispositions ne sont pas applicables à la journée du 1er Mai.

**ART.
30**

Le travail effectué entre 22 heures et 6 heures donne lieu à une indemnité de nuit. Toute fraction d'heure, comprise entre ces deux limites, est arrondie au quart d'heure supérieur.

Le taux horaire de l'indemnité de nuit est fixé à l'article 1er du barème joint en annexe II de la présente convention annexe.

(1) L'article 30 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-1 et de l'article L. 3122-15 en cas de recours au travail de nuit avec des travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
31

Les agents (Manutention ex annexe II) appelés à assister les compagnies aériennes dans les différentes opérations de piste, à l'arrivée, durant l'escale et au départ des aéronefs, bénéficient d'une prime horaire, dont le taux est fixé à l'article 2 du barème joint en annexe II de la présente convention collective.

ART.
32

Le personnel de manutention – à l'exception des listiers – et les chefs de manutention d'escale – visés à l'article 11, A, catégorie I – bénéficient d'une prime horaire dite « prime de non-accident » favorisant la prévention des avaries (marchandises et matériel).

Le montant de cette prime horaire est fixé au barème joint à l'annexe II de la présente convention collective à l'article 3.1 du barème pour la catégorie d'emploi au coefficient 156, à l'article 3.2 du barème pour les catégories aux coefficients 160,165,170 et 190, et à l'article 3.3 du barème pour les catégories au coefficient 180 et les chefs de manutention d'escale.

Dans le cas où la responsabilité de l'intéressé se trouvera engagée, la prime sera supprimée, ou réduite de moitié, pendant le mois au cours duquel aura lieu l'avarie. [\(1\)](#)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire à l'article L. 1331-2 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
33

Le personnel visé par la présente convention collective bénéficie d'une prime de vacances dont le taux est fixé à l'article 4 du barème joint en annexe II de la présente convention collective. Cette prime sera acquise au personnel ayant un an de présence dans l'entreprise au 1er juin de chaque année.

Le personnel visé par la présente convention collective, bénéficie d'une prime de fin d'année dont le montant est fixé conformément aux dispositions de cet article.

a) Ouverture des droits

La prime de fin d'année est versée à tout agent ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, et figurant dans les effectifs à la fin de l'année de référence (soit au 31 octobre).

L'année de référence s'étend du 1er novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année considérée.

b) Calcul du montant de la prime de fin d'année (cas général)

Pour chaque agent, il sera procédé successivement aux deux calculs suivants :

– un calcul n° 1, effectué sur la base du salaire mensuel du salarié ou « PFA-M ».

Dans ce cas, la prime de fin d'année est égale à : taux de base de l'agent × 151, 67 heures (ou base horaire mensuelle du salarié) = « montant de la PFA sur une base mensuelle » ou « PFA-M ».

La base horaire mensuelle retenue sera automatiquement modifiée en fonction des réductions du temps de travail qui pourraient être fixées à l'avenir au sein de la convention collective régionale ;

– un calcul n° 2, effectué sur la base de 1/11 d'un salaire de référence annuel ou « PFA-A ».

Dans ce cas, la prime de fin d'année est égale à : salaire de référence annuel/11 = « montant de la PFA sur une base annuelle » ou « PFA-A ».

Le salaire de référence annuel est défini comme suit : cumul de la rémunération proprement dite acquise par l'agent au cours de l'année de référence (taux horaire × nombre d'heures normales travaillées, y compris majorations), les heures supplémentaires, les indemnités pour heures de nuit, les majorations pour dimanches et jours fériés, les primes de non-accident, à l'exclusion de toutes les rémunérations perçues pendant les périodes de congés payés.

Il est ensuite procédé à la comparaison entre le « montant de la PFA sur une base mensuelle » ou « PFA-M » et le « montant de la PFA sur une base annuelle » ou « PFA-A ».

Si le montant de « PFA-A » est supérieur au montant de « PFA-M » le montant de la prime de fin d'année à verser au salarié est égal au montant de « PFA-A ».

Si le montant de « PFA-A » est inférieur au montant de « PFA-M », le montant de la prime de fin d'année sera égal au montant de « PFA-M » sauf les exceptions suivantes :

– si l'agent n'a pas été présent au travail pour quelque durée que ce soit pour convenances personnelles (non compris les congés de formation) ou pour absences injustifiées, il percevra le montant de « PFA-A » ;

– si l'agent n'a pas été présent au travail plus de 3 mois pour cause de maladie – à l'exclusion des maladies professionnelles et congés de maternité –, il percevra le montant de « PFA-A » sans que, dans ce cas, il puisse être inférieur :

— à 25 % du montant de « PFA-M » pour les agents totalisant au maximum 10 ans d'ancienneté ;

— à 40 % du montant de « PFA-M » pour les agents totalisant plus de 10 ans d'ancienneté.

c) Calcul du montant de la prime de fin d'année (cas particuliers)

1° Les agents non présents à la fin de la période de référence pour cause de départ à la retraite, de licenciement économique ou de licenciement pour inaptitude physique consécutive à un accident du travail en cours d'année et ceux qui sont partis ou revenus du service national percevront une prime fixée forfaitairement à 1/11 du montant de « PFA-M » par mois complet de présence effective dans l'entreprise.

2° Pour les agents désireux de revenir dans leur pays d'origine et cumulant dans ce but leurs congés payés 1 année sur 2, la division par 1/11 de la base salariale définie ci-dessus sera remplacée successivement par une division à 1/12, puis à 1/10 de ladite base.

d) Versement de la prime de fin d'année

La prime est versée avec la paie de novembre.

(1) Voir également l'[accord du 17 octobre 1985](#) et l'article 12 de l'avenant n° 2 du 25 mars 1987.

Une prime mensuelle dite « chauffeurs poids lourds de transbordement de fret » est attribuée au personnel (manutention ex annexe II) effectuant le transfert de fret entre la zone « passagers » et la zone « fret » de l'aéroport n° 1 de Roissy-Charles-de-Gaulle. Son taux est fixé au barème en annexe II de la présente convention collective, à l'article 5.1 du barème pour les chauffeurs et à l'article 5.2 du barème pour le chef d'équipe assurant la coordination.

ART.
36

Il est alloué aux ouvriers des chantiers une indemnité de panier (indemnité représentative de frais) par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu.

Le taux de cette indemnité est fixé à l'article 6 du barème joint en annexe II de la présente convention collective.

ART.
37

Le personnel visé par la présente convention collective perçoit, en sus de la prime légale de transport en vigueur dans la région parisienne, une indemnité kilométrique de transport (indemnité représentative de frais) dont le taux est fixé au barème en annexe II de la présente convention collective, à l'article 7.1 du barème pour la valeur de l'indemnité kilométrique et à l'article 7.2 du barème pour le montant minimum mensuel pour 1 mois complet.

Cette indemnité est une compensation faite au personnel pour lui permettre d'assurer les prises et fins de service établies en fonction du trafic aérien. Les conditions d'attribution de cette indemnité sont identiques à celles de la prime légale de transport.

ART.
38

En vue d'assurer au personnel ouvrier le bénéfice d'une retraite complémentaire, les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1er de la convention collective régionale sont tenues d'affilier ce personnel à une institution de retraite rattachée à l'union nationale des institutions de retraite des salariés (UNIRS).

Le taux de la cotisation globale ne peut être inférieur au taux fixé par l'accord national interprofessionnel de retraites du 8 décembre 1961 et ses avenants. Celle-ci est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. L'assiette des cotisations est constituée par la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes.

L'application des dispositions ci-dessus ne peut remettre en cause l'affiliation du personnel dans les entreprises qui ont adhéré, avant la date de signature du présent accord, à tout autre régime complémentaire de retraite donnant des avantages comparables à taux de cotisation et à ancienneté de service égaux.

En vue d'assurer aux agents de maîtrise le bénéfice d'une retraite complémentaire, les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1er de la convention collective régionale sont tenues de donner leur adhésion à une institution de prévoyance autorisée.

Le taux de la cotisation globale ne peut être inférieur au taux fixé par l'accord national interprofessionnel de retraites du 8 décembre 1961 et ses avenants. L'assiette des cotisations est constituée par la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes.

Si la cotisation globale n'excède pas le taux minimum, la contribution patronale est égale à 60 %, celle des salariés à 40 %. Si la cotisation globale dépasse le taux minimum, la ventilation entre les employeurs et les salariés de la part excédant cette cotisation est déterminée par accord des parties dans le cadre de l'entreprise.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 59 du 19 octobre 2017 relatif aux salaires garantis et primes 2018

ART.

Lors de la commission paritaire du 19 octobre 2017 concluant les négociations sur les salaires garantis les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

ART.

1er

Les salaires minima garantis fixés par les conventions annexes sont revalorisés de 1,00 % pour l'ensemble des catégories de personnel, et ce à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel selon les dispositions ci-après définies à l'article 5 « Application ».

Les grilles des salaires minima garantis correspondant à cette revalorisation (1,00 %) figurent en annexes au présent avenant n° 59 relatif aux salaires garantis pour l'année 2018 :

- annexe I : manutention, « salaires garantis », barème défini par l'avenant n° 59 du 19 octobre 2017 ;
- annexe II : nettoyage, « salaires garantis », barème défini par l'avenant n° 59 du 19 octobre 2017 ;
- annexe III : AM et cadres, « salaires garantis », barème défini par l'avenant n° 59 du 19 octobre 2017.

ART.

2

ART.

2.1

(annexe I, article 27 ; annexe II, article 23 ; annexe III, article 24 ou article 36 et 6 du barème de la CCR MNA actualisée au 27 juillet 2016)

À la date d'application de l'avenant n° 59 (voir art. 5), la valeur de l'indemnité de panier est revalorisée et fixée à 5,81 € (euros).

ART.

2.2

(annexe I, article 28 ; annexe II, article 24 ; annexe III, article 25 ou article 37 et 7.1 et 7.2 du barème de la CCR MNA actualisée au 27 juillet 2016)

À la date d'application de l'avenant n° 59 (voir art. 5), la valeur de l'indemnité de transport complémentaire est revalorisée et fixée à 0,137 € (euro) pour la valeur de l'indemnité kilométrique et à 42,08 € (euros) pour le montant minimum mensuel pour 1 mois complet.

ART.

3

En raison de la nature des stipulations du présent avenant les partenaires sociaux n'ont pas entendu définir de disposition spécifique au titre de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

4

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article 39 (ou art. 5 suite à accord d'actualisation du 27 juillet 2016) des dispositions communes de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

ART.

5

Par dérogation aux [dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail](#), les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles [L. 2231-5](#) et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [L. 2261-15](#), [L. 2261-19](#) et [L. 2261-24](#) du même code.

Annexe I

Salaires garantis manutention

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coefficient	
A. – de 0 à 6 mois		145	10,29
B. – Agent d'exploitation			
De 0 à 3 ans		156	10,42
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	156	10,52
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	156	10,78
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	156	10,89
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	156	11,05
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	156	11,10
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	156	11,15
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	156	11,25
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	156	11,57
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	156	11,72
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	156	11,88
Plus de 21 ans	15,5 %	156	12,04
C. – Conducteur			
De 0 à 3 ans		160	10,53
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	160	10,63
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	160	10,90
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	160	11,00
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	160	11,16
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	160	11,21
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	160	11,26
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	160	11,37
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	160	11,69
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	160	11,84
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	160	12,00
Plus de 21 ans	15,5 %	160	12,16
C'. – Assistant avion			
De 0 à 3 ans		165	10,75
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	165	10,86
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	165	11,13
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	165	11,24
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	165	11,40
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	165	11,45
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	165	11,51
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	165	11,62
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	165	11,94
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	165	12,10
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	165	12,26
Plus de 21 ans	15,5 %	165	12,42

D. – Conducteur qualifié			
De 0 à 3 ans		170	10,98
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	170	11,09
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	170	11,37
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	170	11,48
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	170	11,64
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	170	11,70
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	170	11,75
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	170	11,86
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	170	12,19
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	170	12,35
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	170	12,52
Plus de 21 ans	15,5 %	170	12,68
E. – Chef d'équipe (niveau 1)			
De 0 à 3 ans		180	11,39
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	180	11,50
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	180	11,79
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	180	11,90
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	180	12,07
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	180	12,13
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	180	12,19
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	180	12,30
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	180	12,64
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	180	12,81
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	180	12,98
Plus de 21 ans	15,5 %	180	13,15
F. – Chef d'équipe (niveau 2)			
De 0 à 3 ans		190	11,84
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	190	11,96
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	190	12,26
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	190	12,38
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	190	12,55
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	190	12,61
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	190	12,67
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	190	12,79
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	190	13,14
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	190	13,32
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	190	13,50
Plus de 21 ans	15,5 %	190	13,68

Annexe II

Salaires garantis nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coefficient	
A. – de 0 à 6 mois		145	10,29
C. – Agent de nettoyage (2e degré)			
De 0 à 3 ans		151	10,42
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	151	10,52
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	151	10,78
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	151	10,89
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	151	11,05
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	151	11,10
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	151	11,15
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	151	11,25
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	151	11,57
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	151	11,72
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	151	11,88
Plus de 21 ans	15,5 %	151	12,04
D. – Chef d'équipe			
De 0 à 3 ans		160	10,59
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	160	10,69
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	160	10,96
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	160	11,06
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	160	11,22
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	160	11,28
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	160	11,33
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	160	11,43
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	160	11,75
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	160	11,91
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	160	12,07
Plus de 21 ans	15,5 %	160	12,23
E. – Chef d'équipe principal			
De 0 à 3 ans		170	11,05
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	170	11,16
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	170	11,44
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	170	11,55
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	170	11,72
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	170	11,77
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	170	11,83
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	170	11,94
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	170	12,27
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	170	12,44
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	170	12,60
Plus de 21 ans	15,5 %	170	12,77

Annexe III

Salaires garantis agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coefficient	
I. – Agent de maîtrise (1er degré)			
De 0 à 3 ans		225	2 408
De 3 ans à 6 ans	3,0 %	225	2 480
De 6 ans à 9 ans	6,0 %	225	2 552
De 9 ans à 12 ans	9,0 %	225	2 625
De 12 ans à 15 ans	12,0 %	225	2 697
De 15 ans à 18 ans	13,5 %	225	2 733
De 18 ans à 21 ans	15,0 %	225	2 769
Plus de 21 ans	16,5 %	225	2 805
II. – Agent de maîtrise (2e degré)			
De 0 à 3 ans		236	2 521
De 3 ans à 6 ans	3,0 %	236	2 597
De 6 ans à 9 ans	6,0 %	236	2 673
De 9 ans à 12 ans	9,0 %	236	2 748
De 12 ans à 15 ans	12,0 %	236	2 824
De 15 ans à 18 ans	13,5 %	236	2 862
De 18 ans à 21 ans	15,0 %	236	2 900
Plus de 21 ans	16,5 %	236	2 937
Chef de chantier (niveau 1)			
De 0 à 3 ans		280	2 977
De 3 ans à 6 ans	3,0 %	280	3 066
De 6 ans à 9 ans	6,0 %	280	3 155
De 9 ans à 12 ans	9,0 %	280	3 245
De 12 ans à 15 ans	12,0 %	280	3 334
De 15 ans à 18 ans	13,5 %	280	3 379
De 18 ans à 21 ans	15,0 %	280	3 423
Plus de 21 ans	16,5 %	280	3 468
Chef de chantier (niveau 2)			
De 0 à 3 ans		303	3 214
De 3 ans à 6 ans	3,0 %	303	3 311
De 6 ans à 9 ans	6,0 %	303	3 407
De 9 ans à 12 ans	9,0 %	303	3 504
De 12 ans à 15 ans	12,0 %	303	3 600
De 15 ans à 18 ans	13,5 %	303	3 648
De 18 ans à 21 ans	15,0 %	303	3 697
Plus de 21 ans	16,5 %	303	3 745

SECTION 3

Avenant : Avenant du 5 décembre 2017 portant révision de l'accord du 15 décembre 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À la date d'application du présent avenant du 5 décembre 2017, l'article 10 « Contribution " conventionnelle " au plan de formation » sera ainsi modifié comme suit :

« Article 10

Contribution « conventionnelle » au titre du plan de formation

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent pour ce faire engager les moyens financiers nécessaires à leur ambition. À cet effet, ils créent une contribution conventionnelle égale à 0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Dans le respect de ces dispositions, les entreprises de 10 salariés et plus verseront à l'OPCA désigné par la branche, l'équivalent de 1,30 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Dans le cas où l'entreprise disposerait d'un accord visant à internaliser la gestion du CPF, elle ne versera pas à l'OPCA l'équivalent de 0,20 % de la masse salariale brute tel que prévu par la loi. Le détail des différents versements par type de dispositifs et tenant compte des seuils d'effectifs d'assujettissement fixés par la loi, sont précisés au tableau de l'article 17 du présent accord.

Cette contribution conventionnelle de 0,30 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1er janvier 2016. Elle s'effectuera chaque année selon les modalités suivantes :

- calcul d'un montant prévisionnel de la " contribution conventionnelle plan de formation " sur la base de la masse salariale brute constatée par la DADS N - 1 ;
- versement, au cours de l'année N, de la contribution à l'OPCA désigné par la branche en 2 versements égaux suivant un échéancier convenu entre l'entreprise et l'OPCA ;
- calcul du montant effectif de la " contribution conventionnelle plan de formation " sur la base de la masse salariale brute constatée par la DADS N ;
- versement du solde définitif de la " contribution conventionnelle plan de formation " au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectées aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires).

La contribution de chaque entreprise est réservée au seul financement des dépenses de formation engagées au cours de l'année de versement par ladite entreprise. Elle ne fera l'objet d'une " mutualisation " au sein de la section " contribution conventionnelle au plan de formation " que dans le cas où l'entreprise n'aurait toujours pas engagé les dépenses correspondant à son « crédit » au terme de la 3e année suivant le versement de sa contribution. »

ART. 2

En raison de la nature des stipulations qu'il révisé, et notamment en vue de susciter le développement de l'effort de la formation au sein des entreprises de la branche, le présent accord ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) pour les entreprises de moins de 50 salariés autres que celles déjà prévues pour les entreprises de moins de 10 salariés dans le cadre de l'[accord du 15 décembre 2015](#).

ART. 3

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies par l'[article 21 de l'accord du 15 décembre 2015](#) relatif à la formation tout au long de la vie au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes.

ART. 4

Le présent accord est conclu, comme l'[accord du 15 décembre 2015](#) qu'il vient modifier, pour une durée indéterminée.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail](#), les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

ART.
5

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles [L. 2231-5](#) et suivants et [D. 2231-2](#) et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [L. 2261-15](#), [L. 2261-19](#) et [L. 2261-24](#) du même code.

ART.

Les signataires de l'[accord du 15 décembre 2015](#) relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ont entendu par le présent avenant du 5 décembre 2017 tenir compte des constats opérés par la CPE-FP CCR MNA concernant la mise en œuvre des dispositions de l'article 10 dudit accord relatif à la contribution conventionnelle au titre du plan de formation.

L'intention des partenaires sociaux lors de l'instauration de cette contribution conventionnelle au plan de formation était aux termes du premier alinéa de l'article 10 « de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés » et pour ce faire engager « les moyens financiers nécessaires à leur ambition ». La SPP CCR MNA et la CPNE-FP ayant constaté lors de leurs réunions de suivi que les moyens mis en œuvre à l'appui de cette politique et notamment ceux relatifs à « la contribution conventionnelle » ne sont pas en totalité engagés par les entreprises, ils ont souhaité une révision de l'article 10 de façon à ce que notamment en 2018 les salaires afférents aux actions de formation puissent être financés par cette contribution « conventionnelle ».

SECTION 4

Avenant : Accord de méthode du 11 décembre 2019 relatif à l'organisation de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet d'organiser la négociation entre les partenaires sociaux en vue de remplacer, les stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS qui régissent des situations équivalentes par des stipulations communes, conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail](#).

Pour ce faire, le présent accord de méthode a pour objet :

- de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargie, instance de négociation du nouveau champ géographique et territorial suite à l'arrêté de fusion ;
- d'organiser les modalités de la négociation ;
- de prévoir le financement du dialogue social ;
- de définir les jalons principaux et un calendrier prévisionnel de déroulement des négociations.

ART. 2

Afin d'aborder les négociations d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS, qui régissent des situations équivalentes, par des stipulations communes conformément à l'[article L. 2261-33 du code du travail](#), les partenaires sociaux décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargie.

Cette CPPNI de l'aérien élargie sera l'instance de négociation sur le nouveau champ géographique et territorial suite à l'arrêté du 31 janvier 2019 relatif à la fusion du champ de la CCR MNA RP avec celui de la convention collective nationale TA-PS, considérée comme la convention collective de rattachement.

Cette instance aura vocation à servir de cadre aux partenaires sociaux des deux branches en vue de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS par des stipulations communes.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve qu'en application des articles L. 2232-9, L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail, postérieurement à la fusion des champs conventionnels, l'ensemble des accords conclus dans le champ de la branche issue de la fusion le soient au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ainsi constituée, qu'ils portent sur les stipulations communes mentionnées à l'article L. 2261-33 du code du travail ou sur les seules stipulations d'une des conventions collectives préexistantes à l'accord de fusion des champs et temporairement maintenue en application de l'article L. 2261-33 précité.

(Arrêté du 18 janvier 2021 - art. 1)

**ART.
3**

Sur le nouveau champ géographique et territorial défini par l'arrêté de fusion, les acteurs de la négociation sont :

- pour la convention collective rattachée, les représentants des organisations syndicales et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives sur le champ 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 (IDCC 1391) ;
- pour la convention collective de rattachement, les représentants des organisations syndicales et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives sur le champ de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275).

À la suite du nouveau calcul du taux de validité d'un accord côté organisation syndicale et du taux d'opposition à l'extension d'un accord côté organisation professionnelle d'employeur sur le nouveau champ géographique et territorial fusionné, réalisée par la DGT le 21 février 2019, le poids des partenaires sociaux est le suivant :

(En pourcentage.)

Organisation professionnelle d'employeurs	Poids
FNAM	95,38
SAMERA	4,62

(En pourcentage.)

Organisation syndicale représentative	Poids
CGT	25,34
CFDT	20,86
UNSA	15,65
CGT – FO	15,34
CFE-CGC	13,37
SOLIDAIRES	9,43

**ART.
4****ART.
4.1****ART.
4.1.1**

La technicité et l'ampleur du sujet incitent à :

- segmenter le travail de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS qui régissent des situations équivalentes par des stipulations communes ;
- disposer de la contribution de professionnels experts en fonction des thèmes traités.

De ce fait, les partenaires sociaux décident de créer des groupes de travail dont le rôle consiste à construire les propositions de textes qui seront présentées aux membres de la CPPNI de l'aérien élargie, qui a l'exclusivité de la négociation.

**ART.
4.1.2**

Les groupes de travail techniques sont composés :

- des membres de la CPPNI de l'aérien élargie représentant les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives sur le champ de la CCR MNA RP et sur le champ de la convention collective nationale TA-PS ;
- et, le cas échéant, de salariés experts des entreprises du transport aérien désignés par chacune des organisations syndicales précitées afin de les assister lors de ces réunions.

Chaque délégation syndicale sera composée de trois personnes maximum, incluant les experts précités.

Chaque délégation patronale sera composée de trois personnes maximum.

En plus de ces délégations, un permanent de la FNAM assurera le secrétariat des travaux.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance d'un équilibre femme/homme à rechercher dans la composition des délégations.

ART.
4.1.3

Le calendrier prévisionnel des réunions de travail des groupes techniques est établi d'un commun accord.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, dans les 15 jours qui suivent sa fixation.

Les réunions, d'une durée de 3 heures, débuteront à 10 heures et/ou à 14 heures.

Toute modification du calendrier (suppression, modification ou ajout de réunion) est communiquée par les membres des délégations syndicales à leur employeur, dans les plus brefs délais.

Un permanent de la FNAM est chargé d'envoyer les convocations, d'établir les feuilles d'émargement et les comptes rendus.

ART.
4.2

La négociation relève exclusivement de la compétence de la CPPNI de l'aérien élargie, composée de représentants des organisations syndicales et de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, issues des deux branches.

Les réunions de la CPPNI de l'aérien élargie sont présidées par la DGAC. [\(1\)](#)

Un représentant de la DGAC est chargé d'envoyer les convocations, d'établir les feuilles d'émargement et les comptes rendus. [\(1\)](#)

Chaque délégation syndicale sera composée de trois personnes maximum.

La délégation patronale sera composée [\(2\)](#) :

- d'un représentant de la FNAM, accompagné de sa/ son juriste ;
- d'un représentant du SAMERA ;
- d'un représentant de chacun des trois grands secteurs d'activité (compagnies aériennes, entreprises d'assistance en escale, aéroports).

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 4.2 devraient être exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 18 janvier 2021-art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 4.2 est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 18 janvier 2021 - art. 1)

ART.
5

ART.
5.1

Par membres des délégations syndicales, on entend représentants syndicaux et salariés experts.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédération syndicale ou le syndicat qui les mandate, sont pris en charge ou rémunérés en fonction des dispositions conventionnelles applicables.

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

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

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

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

ART.
5.2

La prise en charge des déplacements et frais annexes est faite en fonction des dispositions conventionnelles applicables.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet ou la même cause prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises ni les remettre en cause lorsqu'elles sont plus favorables.

ART.
6

Phase du processus	Objet	Calendrier prévisionnel des discussions/négociations
Phase n° 1	Analyse comparée des deux conventions collectives par thématiques.	À compter de janvier 2020
Phase n° 2	À partir de cette analyse comparée, négociations en vue de conclure un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS, qui régissent des situations équivalentes, par des stipulations communes, applicables sur le nouveau champ fusionné.	À compter de mars 2020

ART.
7

La mise en œuvre du présent accord est conditionnée à l'existence d'un accord identique valide conclu entre les partenaires sociaux de la CCR MNA RP.

Dans l'hypothèse d'une absence d'accord valide entre les partenaires sociaux de la CCR MNA RP, les dispositions du présent accord seront réputées non écrites.

ART.
8

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 50 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.

ART.
9

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol.

Il est rattaché à la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter du 1er janvier 2020.

Il pourra être prolongé pour une durée maximum de 6 mois soit le 30 juin 2021 si les négociations le nécessitent.

Le présent accord cessera de produire ses effets par le constat de fin de négociations.

ART.
10

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 accord fera l'objet d'un dépôt en application des articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

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.

ART.

Le présent accord 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, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Après plusieurs réunions de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles de la commission nationale de la négociation collective et conformément à l'[article L. 2261-32 du code du travail](#), la ministre chargée du travail a engagé le 23 janvier 2019 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) du 1er octobre 1985 (IDCC 1391) avec celui de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 (IDCC 275), considérée comme la branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Un arrêté de fusion a ainsi été publié au Journal officiel de la République française le 31 janvier 2019.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont pris la décision de négocier un accord de méthode ayant pour objectif d'organiser les futures négociations d'un accord relatif aux stipulations communes 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), ci-après désignée CCR MNA RP, et de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien, ci-après désignée convention collective nationale TA-PS, conformément à l'[article L. 2261-33 du code du travail](#).

Les partenaires sociaux rappellent que les stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et celles de la convention collective nationale TA-PS seront maintenues pendant la durée des négociations, en application de l'article L. 2261-33 du code du travail, et ce jusqu'à la conclusion d'un accord valablement signé. À défaut d'accord, les dispositions de la convention collective nationale TA-PS s'appliqueront à compter du 1er février 2024.

Avenant : Accord du 25 avril 2023 relatif aux mesures d'accompagnement dans le cadre de la fusion des conventions collectives

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord 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 de 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, conformément à l'accord cadre relatif à la fusion précité, les parties ont convenu de négocier un accord portant sur les mesures d'accompagnement du rattachement des salariés de la CCR MNA afin de compenser les effets induits par le rattachement des salariés relevant initialement de la CCR MNA.

La négociation du présent accord a 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 manutention 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.

ART.

3

Conformément à l'[annexe III](#) de l'[accord cadre relatif à la fusion](#), les parties ont identifié les stipulations devant relever de mesures d'accompagnement comme suit :

- article 31 de la CCR MNA – Prime coordinateur ;
- article 32 de la CCR MNA – Prime de non accident ;
- article 33 de la CCR MNA – Prime de vacances ;
- article 34 de la CCR MNA – Prime de fin d'année (mode de calcul) ;
- article 27 de la CCR MNA – Travail le dimanche (majoration).

L'indemnité compensatrice de rattachement vise à compenser l'éventuel impact sur la rémunération lié exclusivement à la perte du bénéfice des stipulations fixées à l'annexe III précitée, induit par le rattachement à la CCN TAPS.

Compte tenu de sa finalité, l'indemnité compensatrice de rattachement ne se cumule pas avec des indemnités, primes ou contreparties ayant le même objet ou la même cause au sein des entreprises.

4.1. Bénéficiaires

L'indemnité compensatrice de rattachement s'applique exclusivement aux salariés dont le contrat de travail, conclu avec une entreprise relevant initialement de la CCR MNA, est en cours au 31 janvier 2024, et subissant une baisse de rémunération brute liée exclusivement à la perte du bénéfice d'une ou plusieurs des cinq stipulations visées à l'article 3 du présent accord à cette même date.

4.2. Modalités de calcul

L'indemnité compensatrice de rattachement est individuelle et s'applique au salarié éligible tel que défini dans l'article 4.1 du présent accord.

Le montant brut de l'indemnité compensatrice de rattachement est arrêté et déterminé en comparaison de la baisse de rémunération annuelle brute liée exclusivement à la perte d'une ou plusieurs des cinq stipulations visées à l'article 3 du présent accord constatée au 31 janvier 2025, avec la rémunération annuelle brute au 31 janvier 2024, couvrant la période du 1er février 2023 au 31 janvier 2024.

En cas de cessation du contrat de travail en cours de l'année 2024, l'indemnité compensatrice de rattachement est calculée au pro rata temporis.

4.3. Application dans le temps

L'indemnité compensatrice de rattachement ainsi déterminée est versée en fin d'année civile.

Les modalités de versement de l'indemnité compensatrice de rattachement peuvent faire l'objet d'aménagement au sein des entreprises qui pourraient, par exemple, prévoir un versement mensuel et/ou le versement d'un acompte au mois de juin. En tout état de cause, la totalité du montant de l'indemnité sera versée le 31 décembre de chaque année.

Pour l'année 2024, année de détermination du montant de l'indemnité compensatrice de rattachement, un acompte sera versé en juin équivalent au montant de la prime qui était prévue à l'article 33 de la CCR MNA.

La cessation du contrat de travail du salarié avec son employeur entraîne la fin du versement de l'indemnité compensatrice de rattachement. En cas de cessation du contrat de travail en cours d'année, l'indemnité compensatrice de rattachement est versée pro rata temporis.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les stipulations du présent accord seront applicables à toutes les entreprises adhérentes et non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires du présent accord à compter du 1er jour franc suivant la publication de l'arrêt d'extension au Journal officiel, au plus tard le 31 janvier 2024.

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.

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 accord fera l'objet d'un dépôt ainsi que d'une demande d'extension.

Le présent accord 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.

Afin de compenser les effets induits par le rattachement des salariés relevant initialement de la CCR MNA et d'atténuer les différences en résultant, les parties ont convenu du versement d'une indemnité compensatrice de rattachement au bénéfice des salariés dont le contrat de travail les liant à une entreprise relevant initialement de la CCR MNA est en cours au 31 janvier 2024.

L'objet du présent accord est donc de définir l'indemnité compensatrice de rattachement, son mode de calcul, ses bénéficiaires et ses modalités d'application.

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.

SECTION 6

Avenant salaires : Avenant n° 57 du 13 octobre 2016 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2017

Source officielle Légifrance

ART.

Lors de la commission mixte paritaire du 13 octobre 2016 concluant les négociations sur les salaires garantis les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

ART.

1er

Les salaires minima garantis fixés par les conventions annexes sont revalorisés de 0,70 % pour l'ensemble des catégories de personnel, et ce à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel selon les dispositions ci-après définies à l'article 3 « Application ».

Les grilles des salaires minima garantis correspondant à cette revalorisation (0,70 %) figurent en annexes au présent avenant n° 57 relatif aux salaires garantis pour l'année 2017 :

Annexe I : Manutention. « Salaires garantis ». Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 octobre 2016.

Annexe II : Nettoyage. « Salaires garantis ». Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 octobre 2016.

Annexe III : AM et Cadres. « Salaires garantis ». Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 octobre 2016.

ART.

2

A la date d'application de l'avenant n° 57 (voir art. 3), la valeur de l'indemnité de panier est revalorisée et fixée à 5,75 €.

En application des [dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du code du travail \(loi n° 2004-391 du 4 mai 2004\)](#), les parties signataires précisent que toute dérogation à cet article 2 du présent avenant par conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peut être que plus favorable aux salariés.

ART.

3

Par dérogation aux [dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail](#), les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

ART.

4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles [L. 2231-5](#) et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [L. 2261-15](#), [L. 2261-19](#) et [L. 2261-24](#) du même code.

Annexe I

CCR 3234 – Manutention. « Salaires garantis »

Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 octobre 2016

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coef.	
A. – de 0 à 6 mois		145	10,19
B. – Agent d'exploitation			
De 0 à 3 ans		156	10,32
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	156	10,42
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	156	10,68
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	156	10,78
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	156	10,94
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	156	10,99
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	156	11,04
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	156	11,14
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	156	11,45
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	156	11,61
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	156	11,76
Plus de 21 ans	15,5 %	156	11,92
C. – Conducteur			
De 0 à 3 ans		160	10,42
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	160	10,53
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	160	10,79
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	160	10,89
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	160	11,05
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	160	11,10
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	160	11,15
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	160	11,26
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	160	11,57
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	160	11,73
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	160	11,88
Plus de 21 ans	15,5 %	160	12,04
C'. – Assistant avion			
De 0 à 3 ans		165	10,65
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	165	10,75
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	165	11,02
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	165	11,13
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	165	11,29
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	165	11,34
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	165	11,39
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	165	11,50
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	165	11,82
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	165	11,98
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	165	12,14
Plus de 21 ans	15,5 %	165	12,30
D. – Conducteur qualifié			
De 0 à 3 ans		170	10,87
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	170	10,98

De 4 ans à 5 ans	3,5 %	170	11,25
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	170	11,36
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	170	11,53
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	170	11,58
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	170	11,63
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	170	11,74
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	170	12,07
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	170	12,23
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	170	12,40
Plus de 21 ans	15,5 %	170	12,56
E. – Chef d'équipe – niveau 1			
De 0 à 3 ans		180	11,28
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	180	11,39
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	180	11,67
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	180	11,78
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	180	11,95
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	180	12,01
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	180	12,06
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	180	12,18
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	180	12,52
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	180	12,68
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	180	12,85
Plus de 21 ans	15,5 %	180	13,02
F. – Chef d'équipe – niveau 2			
De 0 à 3 ans		190	11,72
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	190	11,84
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	190	12,14
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	190	12,25
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	190	12,43
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	190	12,49
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	190	12,55
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	190	12,66
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	190	13,01
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	190	13,19
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	190	13,37
Plus de 21 ans	15,5 %	190	13,54

Annexe II

CCR 3234 – Nettoyage. « Salaires garantis »

Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 octobre 2016

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coef.	
A. – de 0 à 6 mois		145	10,19
C. – Agent de nettoyage 2e degré			
De 0 à 3 ans		151	10,32
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	151	10,42
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	151	10,68
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	151	10,78
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	151	10,94
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	151	10,99
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	151	11,04
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	151	11,14
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	151	11,45
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	151	11,61
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	151	11,76
Plus de 21 ans	15,5 %	151	11,92
D. – Chef d'équipe			
De 0 à 3 ans		160	10,48
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	160	10,59
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	160	10,85
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	160	10,95
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	160	11,11
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	160	11,16
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	160	11,22
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	160	11,32
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	160	11,64
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	160	11,79
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	160	11,95
Plus de 21 ans	15,5 %	160	12,11
E. – Chef d'équipe principal			
De 0 à 3 ans		170	10,94
De 3 ans à 4 ans	1,0 %	170	11,05
De 4 ans à 5 ans	3,5 %	170	11,33
De 5 ans à 6 ans	4,5 %	170	11,44
De 6 ans à 7 ans	6,0 %	170	11,60
De 7 ans à 8 ans	6,5 %	170	11,66
De 8 ans à 9 ans	7,0 %	170	11,71
De 9 ans à 12 ans	8,0 %	170	11,82
De 12 ans à 15 ans	11,0 %	170	12,15
De 15 ans à 18 ans	12,5 %	170	12,31
De 18 ans à 21 ans	14,0 %	170	12,48
Plus de 21 ans	15,5 %	170	12,64

Annexe III

CCR 3234. – Agents de maîtrise et cadres. « Salaires garantis »

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coef.	
I. – Agent de maîtrise 1er degré			
De 0 à 3 ans		225	2 384
De 3 ans à 6 ans	3,0 %	225	2 456
De 6 ans à 9 ans	6,0 %	225	2 527
De 9 ans à 12 ans	9,0 %	225	2 599
De 12 ans à 15 ans	12,0 %	225	2 670
De 15 ans à 18 ans	13,5 %	225	2 706
De 18 ans à 21 ans	15,0 %	225	2 742
Plus de 21 ans	16,5 %	225	2 777
II. – Agent de maîtrise 2e degré			
De 0 à 3 ans		236	2 496
De 3 ans à 6 ans	3,0 %	236	2 571
De 6 ans à 9 ans	6,0 %	236	2 646
De 9 ans à 12 ans	9,0 %	236	2 721
De 12 ans à 15 ans	12,0 %	236	2 796
De 15 ans à 18 ans	13,5 %	236	2 833
De 18 ans à 21 ans	15,0 %	236	2 871
Plus de 21 ans	16,5 %	236	2 908
Chef de chantier – niveau 1			
De 0 à 3 ans		280	2 947
De 3 ans à 6 ans	3,0 %	280	3 036
De 6 ans à 9 ans	6,0 %	280	3 124
De 9 ans à 12 ans	9,0 %	280	3 212
De 12 ans à 15 ans	12,0 %	280	3 301
De 15 ans à 18 ans	13,5 %	280	3 345
De 18 ans à 21 ans	15,0 %	280	3 389
Plus de 21 ans	16,5 %	280	3 433
Chef de chantier – niveau 2			
De 0 à 3 ans		303	3 183
De 3 ans à 6 ans	3,0 %	303	3 278
De 6 ans à 9 ans	6,0 %	303	3 374
De 9 ans à 12 ans	9,0 %	303	3 469
De 12 ans à 15 ans	12,0 %	303	3 565
De 15 ans à 18 ans	13,5 %	303	3 612
De 18 ans à 21 ans	15,0 %	303	3 660
Plus de 21 ans	16,5 %	303	3 708

Avenant salaires : Avenant n° 58 du 13 octobre 2016 relatif aux autres éléments de rémunération pour l'année 2017

Source officielle Légifrance

ART.

Lors de la commission mixte paritaire du 13 octobre 2016 concluant les négociations sur les salaires garantis et autres éléments de rémunération pour 2017, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

ART.

1er

Les parties conviennent que le SAMERA conduira une étude au sein des entreprises de la branche sur les risques couverts par [l'accord prévoyance non cadre du 13 février 2007](#) au sein de la branche CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne. Le SAMERA s'engage à partager ce diagnostic au sein d'un groupe de travail paritaire ad hoc auquel pourront être soumises diverses propositions en vue de l'éventuelle amélioration de l'accord du 13 février 2007. Les travaux de ce groupe de travail paritaire prévoyance se tiendront de décembre 2016 à novembre 2017.

ART.

2

Les parties conviennent d'abonder les départs à la retraite qui se réaliseront durant l'année (12 mois glissants) qui suivra le 1er jour du mois suivant la date d'extension de l'avenant 58 selon les modalités suivantes : le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite à la condition de bénéficier d'une pension à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, bénéficiera d'un abondement de 2 mois de salaire de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue à partir de 10 ans d'ancienneté aux articles 4 bis des annexes I à III de la convention collective régionale de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne (ou article 50 de la CCR MNA actualisée au 27 juillet 2016).

En application des [dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du code du travail \(loi n° 2004-391 du 4 mai 2004\)](#), les parties signataires précisent que toute dérogation à cet article 2 du présent avenant par conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peut être que plus favorable aux salariés. [\(1\)](#)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article 2253-3 du code du travail dans sa rédaction issue de [l'ordonnance n° 2017-1385](#) du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

(Arrêté du 26 mars 2018-art. 1)

ART.

3

Par dérogation aux [dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail](#), les dispositions du présent avenant entreront en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

ART.

4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles [L. 2231-5](#) et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).