

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

IDCC 1391

Brochure 3234

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 30/10/2021

Manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

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	3
Article - Préambule	3
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	3
Article - Préambule	4
Partie II Droit syndical et représentation du personnel	4
Article 11 - Partie III Entrée dans l'entreprise	5
Article - Préambule	6
Partie IV Classifications. - Emploi	6
Article - Filière Manutention	7
Article - Filière Nettoyage	8
Article - Partie V Formation	10
Partie VI Temps de travail	10
Partie VII Conditions de travail. - Hygiène et sécurité	10
Article - Préambule	11
Partie VIII Rémunérations	11
Article 38 - Prévoyance. - Retraite	13
Partie IX Administration du personnel	14
Partie X Départ de l'entreprise	16
Partie XI Dispositions annexées grilles, tableaux, accords et avenants	17
Article - Annexe I : Salaires garantis	17
Article - Annexe II : Barème des éléments de rémunération primes et indemnités	21
Annexe III : Accord du 15 décembre 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle	21
Article - Préambule	26
Annexes	27
Article - Annexe 1 : Priorités de formation au sein de la branche CCR MNA	27
Article - Annexe 2 : 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	27
Article - Annexe 3 : Liste des outils de la formation	28
Article - Annexe 4 : Lexique des termes et acronymes de la formation professionnelle	28
Accord du 13 décembre 2007 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle	32
Article - Préambule	34
Annexe IV : Accord du 13 février 2007 relatif à la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance complémentaire	34
Article - Préambule	34
Titre Ier Dispositions générales	34
Titre II Garanties, cotisations et suivi du régime	36
Annexes	37
Article - Annexe 1	37
Article - Préambule	37
Titre Ier Dispositions générales	38
Titre II Définition des garanties décès	41
Annexe 2	42
Accord du 13 février 2007 relatif au protocole de gestion Réunica Prévoyance	42
Chapitre Ier Généralités	42
Chapitre II Conditions de fonctionnement	44
Annexes	45
Annexe V : Avenant n 46 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	45
Article - Préambule	46
Annexe VI : Avenant n 40 du 17 octobre 2008 portant révision de la convention collective 1 - Extrait - Article 4 relatif à la révision des articles Majoration pour le travail du dimanche des annexes I, II et III	46
Textes Attachés	49
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	49
Accord de méthode du 22 novembre 2019 relatif à l'organisation de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles	50

Accord de méthode du 11 décembre 2019 relatif à l'organisation de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles	52
Textes Salaires	57
Avenant n° 44 du 13 novembre 2009 relatif aux salaires et autres rémunérations pour l'année 2010	57
Avenant n° 56 du 8 octobre 2015 relatif aux salaires garantis pour l'année 2016	57
Avenant n° 57 du 13 octobre 2016 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2017	60
Avenant n° 58 du 13 octobre 2016 relatif aux autres éléments de rémunération pour l'année 2017	64
Avenant n° 59 du 19 octobre 2017 relatif aux salaires garantis et primes 2018	64
Textes Extensions	69
ARRÊTE du 16 juin 1986	69
ARRÊTE du 12 novembre 1987	69
ARRETE du 12 avril 1994	69
ARRETE du 6 mai 1994	70
ARRETE du 24 octobre 1994	70
ARRETE du 19 janvier 1996	70
ARRETE du 26 décembre 1996	71
ARRETE du 22 août 1997	71
ARRETE du 23 octobre 1997	71
ARRETE du 9 février 1998	72
ARRETE du 3 mai 1999	72
ARRETE du 27 juin 2000	72
ARRETE du 19 avril 2001	72
ARRETE du 5 novembre 2001	73
ARRETE du 24 novembre 2003	73
ARRETE du 22 décembre 2003	74
ARRETE du 21 juillet 2004	74
ARRETE du 25 août 2005	74
ARRETE du 11 janvier 2006	75
ARRETE du 5 janvier 2007	75
ARRETE du 17 juillet 2007	76
Textes parus au JORF	77
Arrêté du 18 janvier 2021	77

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

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FNPD CGT ; FGT CTFC ; FEETS FO ; USPDA CGT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Dans un objectif de réponse à un contexte de concurrence silencieuse qui fige les perspectives 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 préparatoires 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 énoncés les travaux préparatoires à l'élaboration ;
- ? 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 prévoyant une attention particulière à la deadline de temps nécessaire pour l'examen des textes et d'une méthode permettant un examen par étapes et sur la base d'une cartographie du projet de textes suivis par le Service complété par une consultation préalable des annexes rédactionnelles d'articles.

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

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

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

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

Partie I : Dispositions relatives à la convention collective régionale concernent le personnel de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverte à la circulation publique
Partie II « Doit servir de représentation du personnel »

Partie III « Entrée dans l'entreprise »
Partie IV « Classifications. ? Emploi »
Partie V « Firmement »
Partie VI « Types 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...) »

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

Article 1er - Champ d'application (art. 1 DC)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 succursale ? quelle que soit l'activité principale de l'entreprise dont dépend cet établissement ou toute succursale -, dont l'activité déployée à terre principale est l'un des travaux visés ci-après :

- ? travaux de chargement et de déchargement de marchandises ;
- ? travaux de maintenance du matériel ;
- ? nettoyage des avions et des aires d'arrivée et de départ des avions ;
- ? nettoyage, lavage et entretien des avions ;
- ? gestion des bagages.

Article 2 - Personnels concernés (art. 1 AI + art. 1 AII + art. 1 Personnel visé AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La présente convention collective régionale régit 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

aetusjsiets (ancienne axenne III « Agtnes de maîtrise et cedras » ou AIII).

Article 3 - Conventions collectives et accords antérieurs. – Avantages acquis (art. 3 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

A la dtae de son application, la présente coevinontn cltvcvoleie régionale se sisbutute à la CCR MNA du 1er oorbcte 1985 et aux antanves ou aroccds de même niveau (c'est-à-dire de la branche) liés à la ctnnoveion ctiovlclce régionale.

Toutefois la présente coovntin régionale ne puet en acun cas être la cause de retntrcsios d'avantages iuvineledds acquis, que ces anagvteas snoiet ptrcarieiuils à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dnas l'entreprise de dsotiospiins collectives.

En outre, l'application de la présente cnoetoivn régionale ne puet être l'occasion d'une mfdcaoitoin des fotnnioocs hnabemelteilut reemilps par les salariés à la dtae de son entrée en vigueur.

Article 4 - Commission paritaire de conciliation (art. 40 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Il est institué une commssioin paiitrare de cloctonaiiin compétente en matière de résolution des difficultés d'application (interprétation) des dnstioisips ctvniennlnoleos (ou « différends cloieflcts ») et de révision de ses diooipsitnss par le biais de la dénonciation de crnetais de ses atecrlis :

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

Cette ciomssmoin diot être oelmiingtoerabt saiese de tuot différend cellioctf svnreuu sur un piont qucenqloue du champ tierrratiol d'application de la cnnvoooin mantett en cusae l'interprétation ou l'application d'une ou pueuirsls diopinioss de la présente convention. Elle a sluee qualité puor préciser le snes et la portée des ditpoosins contestées.

En cas de différends collectifs, ancuue msruee de ftrmueree d'établissement ou de caissoetn de tvriaal ne puet être décidée avant l'expiration de 1 snameie fnache pantmreett la reechrche d'une siotloun de conciliation.

Le délai ci-dessus est à cpotmer du momnet où la cmiimoson parritaie de coiolinaictn est ssaie à la ddename de la pirtae la puls diligente, par lttere recommandée aevc aivs de réception.

2. Révision de la connvotain (par dénonciation pleitlare de ses dispositions)

Avant ttuoe dénonciation d'un ou puulersis aicltres de la présente convention, les peirats sntriiages doivent obligatoirement, à peine de nullité de la dénonciation, ioenmfr de luer intteonin la cisimoson paiarrite de conciliation. Celle-ci est alros chargée d'établir, dnas un délai de 15 jours, le pjoert de mitcooiafdn du ou des aiecrlls en cause, preojt qui srea siomus aux peartis seagntiairs puor firae éventuellement l'objet d'un aenavt à la convention.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accrod au sien de la comiismson sur un tel projet, les ptaiers sornet leibrs de firae jouer la procédure prévue à l'article 5 de la présente convention.

3. Copiomoitsn de la ciosimmsn priiaatre de conciliation

La ciomimmsn paiirarte de ciaoitonciln ceonrmpd des représentants désignés par cuahcne des ogannioitrass pesslnoereoflins et sdylniaecs représentatives au sien de la cetvonionn cloivlctee régionale.

(1) L'article 4 est exlcu de l'extension en tnat qu'il cventenorit à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, à l'arrêté du 23 jaeinvr 2019, anisi qu'au reescpt du lirbe exxerie du dorit de grève ronecnu aux salariés par la Ctinuitoostn (alinéa 7 du Préambule de la Cotittsnouin du 27 oocbtre 1946, rrepis par la Ctottouisinn du 4 oocbte 1958), tel que précisé par la jircdupesurne de la Cuor de cassation, et nmnomteat par l'arrêt Séroul (Cass. soc., 7 juin

1995) aux tmeres dqueul « une ctnniveoon cvlloctee ne puet aiovrr puor efeit de leimtr ou de réglementer puor les salariés l'exercice du droit de grève celiotlnnteueminstant rncocoeu ». (Arrêté du 17 smereppte 2021 - art. 1)

Article 5 - Durée. – Dénonciation. – Révision (art. 39 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La présente cniotoonvn cleolivctee régionale est cocnlue puor une durée indéterminée. Elle penrd alotiicppan au lenaeidmn de la paurtion au Jaruonl oeifcfil de l'arrêté d'extension de l'accord du 27 julliet 2016 ptorant révision de la CCR mntaeoutinn et nyeogttae sur les aéroports de la région parisienne.

Elle puet être dénoncée à tuot mmoent par l'une des prteias signataires, aevc préavis de 2 mois. A pnnee de nullité, la dénonciation est notifiée à cucahne des paietrs par ltrtee recommandée aevc aivs de réception. *Lorsque la dénonciation a puor obejt la révision d'un ou peuurlls articles, elle est accompagnée oolieiaibtmrngt d'une poiprootiss de rédaction nlovvuee ou de sipuesropsn ccaneonrnt ce ou ces articles.* (2) Cette ppoitision est soumise, dnas un délai de 5 jours, à la cmomioissn parriiate de conciliation. (2) Si, aavnt la dtae d'expiration du préavis de dénonciation un accrod a été réalisé au sien de la commission, la connvotain deumere en vueiugr dnas les ciintdnos fixées par l'accord intervenu.

A défaut d'accord, la cneiontovn cuntonie à pirordue ses efaits paennndt une durée de 1 an, à ctepmor de l'expiration du délai de préavis.

La cieootnvn csese anmtqmoetuuat de pruoirdre ses efaits à l'expiration du délai de 1 an visé ci-dessus. Toutefois, la pirtae qui a dénoncé la cotienvonn peut, pndnaet ce délai, rvienir sur sa décision. Dnas ce cas, la cvotnnioen rnpreed ses effets.

(1) L'article 5 est étendu suos réserve du rcepest des ditspnsois des arletics L. 2261-7 et stuvnais et L. 2261-10 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 smbrptee 2021 - art. 1)

(2) Paershs eeclus de l'extension en tnat qu'elles cnnveorninet aux aercilts L. 2261-9 et savniut du cdoe du travail. (Arrêté du 17 serepmtbe 2021 - art. 1)

Article 6 - Publicité (art. 42 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La présente centoovinn clotvleice frea l'objet d'une part, d'un dépôt auprès du ministère du taviarl et de l'emploi, doritcein générale du tiraavl dnas les cootidnns fixées par les aicletrs L. 2231-5 et suiatvns et D. 2231-1 et siunavts du cdoe du travail et, d'autre part, d'une dedname d'extension dnas les cinodniots fixées par les alrictes L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

(Préambule DC)

La présente coienonvtn clivltocee régionale cennranoet le poensnrel de l'industrie de la meannuotitn et du naeoyttge sur les aéroports de la région pnrianesie orveuts à la craicoutln pulbiuge prote aluictoaasitn de tuos les accords, anenavts et diptinsiosos conventionnelles, nmatoent cleses du 1er oorbcte 1985, clucons antérieurement à la dtae de sa signature.

Par ce fiat même, elle se sbuttuise peumernt et slipemment à ces ttxees aluxeuqs elle aroppte les apoadttanis de fnod et de forme rnuedes nécessaires par cttee actualisation.

Partie II Droit syndical et représentation du personnel

Article 7 - Liberté syndicale et liberté d'opinion (art. 4 DC)

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les libertés résacnnoit la liberté d'opinion ainsi que la liberté syndicale, qui n'ont pas la possibilité d'adhérer leinbmr et de faire partie d'un syndicat poonessnirfel constitué en vertu du livre III du code du travail.

Les travailleurs et les employés sont tuens 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 durée 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 coté employeur ou/et le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ci-dessus énoncé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à attribuer au cas échéant une solution équitable.

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

Article 8 - Exercice du droit syndical (art. 5 DC) En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

1. Sur les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés :
? présence d'affichage : dans un lieu visible par accord entre l'employeur et les délégués du personnel, des panneaux d'affichage distincts, pour les négociations collectives et les délégués du personnel fermés par une vitre ou porte translucide, sont réservés à toutes les obligations syndicales reconnues pour afficher les communications syndicales, les communications aux réunions, signées d'un responsable de l'organisation syndicale ;
? chaque comité d'entreprise est tenu de fournir au comité d'entreprise, ou à son représentant, simultanément à l'affichage.

2. Sur les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés :
? réunions syndicales : à caractère d'une assemblée générale 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 comité ;
? 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. Comités d'entreprise :
? 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 prévu 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 conséquences que leur absence pourrait avoir sur le fonctionnement 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 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)

Article 9 - Délégués du personnel (art. 6 à 10 et art. 12 DC) En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Dans toute entreprise employant plus de 10 salariés, il est institué, conformément à la législation en vigueur, des délégués élus

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 remplaçant 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 d'un 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 dispositions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accident ou de maladie professionnelle grave.

Les délégués sont élus collectivement, par le comité d'entreprise ou son représentant, au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, élus 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)

Article 10 - Comités d'entreprise (art. 13 DC) En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise, dans les entreprises régies par la présente convention, ainsi que le fonctionnement des œuvres sociales gérées par les 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)

Article 11 - Partie III Entrée dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Tout candidat 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 candidats retiennent de préférence les atouts de maîtrise et les compétences parmi leur personnel le plus apte à en remplir les fonctions.

L'embauche n'est temporaire 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 eoplms qui le justifient, un esasi tcnueqhe puet être demandé.

Il est demandé à cquahe cndadait un exatrit de son ceaisr jicuairdie dntaat de mions de 2 mois. Ctete pièce retse en la poessossin de l'intéressé.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les pirtreanaes sciaoux snlguneoit luer aeamcthtnet au pprcinie de non-discrimination et rlppenelat qu'aucune pnrsone ne puet être écartée d'une procédure de rtenuemeect ou de l'accès à un stgae ou à une période de famotroin en entreprise, aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une mursee discriminatoire, dctriee ou indirecte, tllée que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 paotnrt dresives diitpsooinss au dorit ctianmuuramoe dnas le dnaimoe de la ltute ctrone les discriminations.

Partie IV Classifications. – Emploi

Article 12 - Classifications (art. 8 AI + art. 8 AII + art. 11 AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Propos liminaires

La csliafaotsiacn est organisée aouutr de la nioton de catégorie d'emploi astrisoe d'un coenceffiiit miimunm apbialcple puor le cclual des slraieas garantis.

Les catégories d'emploi ont été regroupées en duex filières « mtuniaeeonn » et « ntoagetye ».

Chaque aegnt est rblpnoasese de la bnone utisoaitlin du matériel mis à sa disposition. Cauqhe anegt qui erxcee des ftconinos de cnitoudé sur les areis diot être tituailre d'une ariitsooutan particulière en corus de validité. L'obligation d'être tiurtliae du pemirs de conudire qui cveinont peut, selon cteirans cas, y être associée.

Le psaaage d'une catégorie à une ature se fiat après fiormotan et hotitalibain par cauhqe entreprise.

Position d'accueil ? Ceffnieoct 145 (catégorie A)

(AI Manutention/AII Nettoyage/Ouvriers)

L'agent en posioitn d'accueil exerce peernsmsovigert les mêmes activités que l'agent d'exploitation ou que l'agent de ntgatoeye plus est classé dnas l'une de ces catégories après 6 mios de présence dnas l'entreprise.

Article 13 - Remplacement temporaire ou changement d'emploi temporaire (art. 38 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Si le remplaçant, snas rlimper ectinveffmeet tetuos les fictnoos du supérieur absent, diot néanmoins assumer, dnraut l'absence de ce dernier, un surcroît de travail, ou de responsabilité, une indemnité différentielle tnaet cpmote de ce surcroît lui est allouée.

Lorsqu'un salarié diot tmprneemoieat rpemlir etmcfteeneivt les ficoontns d'un salarié abenst qui oucpce un epmloi supérieur au sien, il diot rioerveer pendnat la durée de ce repmanemelct une indemnité différentielle qui lui aussre la rémunération cnedrprasronot à son neuovl emploi.

Article 14 - Transfert de personnel (art. 38 bis et 38 ter DC)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Article 14.1 - Transfert de personnel. – Changement de titulaire de marché en tout ou partie (art. 38 bis)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Au cas où, sutie à la caesiston d'un coatrnt cmmacoceirl ou d'un marché public, en tuot ou partie, et ce quel que siot le dnuenor d'ordre, une activité eatrnt dnas le cmhap d'application de la présente cnioetvnon colviltcee sriaet attribuée à un tturaliie ditsncit du tilitaure antérieur, la continuité des cantorts de taavirl exitnast au dneierr juor du cnatort précédent, des salariés du pemir eouylmepr affectés à liadte activité deiups au moins 4 mios srea assurée cehz l'employeur entrant. A chgare puor ce deenirr d'assurer les otaogbnliis légales et conventionnelles, nemtnmoat financières, en matière de gsiteon des eetciiffs et d'organisation du tavrail dnas le cdare du novaeuu contrat.

Dans le cas où les salariés du preemir eoepmluyr ne snot pas affectés elcenmuxeyst à lidtae activité, les règles setnuavis snot rneteues puor le tansfert :

? les efiecfths snot déterminés par les bensois de l'activité transférée ;

? cttee pioportoin est présentée, dnas les 20 juors sianvut la dtae de réception par l'entreprise strtanoe de la nfcioiottan du cheeganmt de tiutrlae du marché aux comités d'entreprise, ou d'établissement, des sociétés ennetrtas et sortantes, accompagnée des éléments économiques nécessaires à la compréhension du doseisr (périmètres concernés, vuolme théorique, etffceis prévus). Dnas l'entreprise sortante, les aivs cnulttaoifss des comités d'entreprise ou d'établissement sronet recueillis.

En cas de désaccord sur le nborme d'effectifs concerné par le transfert, un exrept srea désigné par la detcoriin régionale du taavril des tnsstrapos pamri une ltise fnuoire par les cmaehrbs professionnelles.

Cet expert, qui ne porrua être lié certemtnulncelaot aevc les eetsirrpnes concernées, costrulnea omgaeoierinlbt les dcrtenios et les comités d'entreprises, ou d'établissements, des sociétés concernées et rtretmea dnas un délai de 15 juors maximum, un rppaort précisant une rmacieaondotmn gnaut au nobrme et à la qtcliafiouan des eteficffs qui dvrnoet être transférés. Un exramilpee du rproapt de l'expert srea adressé à la coiomismn régionale ptiraraie de l'emploi. Les firas de l'expert snot pirs en charge, à prat égale, par les eeinpesrtrs concernées.

Dans tuos les cas, la rémunération globale, l'ancienneté acquise, la qiilauatifocn dnvieot être mienneauts à un neivau équivalent puor cuhgae salarié concerné. Cette équivalence est recherchée parmi les qatnuioifclias etnxaseits cehz le noveul employeur. Par rémunération globale, il est etdnenu la rémunération brute des 12 denerris mios hros éléments exceptionnels, snas tiufeoots perpétuer les libellés de ses cosemotpnas et ses modalités de versement.

Il est procédé par l'entreprise etrtanne à un aeanvnt au cntraot de trvaail qui précisera expressément les pnitos évoqués à l'alinéa précédent, cet aeanvnt tpye srea présenté aux comités d'établissement ou aux comités d'entreprise concernés. Cet avannet précisera l'éventuel agtvnaae indediuvl du salarié transféré et les aatgaenvs ceiltclfos en vuegiur dnas la nellvoue entreprise, les ugases ou aures agenatavs ievudlidins et clteolifcs en veiuugr au sien de l'entreprise cédante n'étant pas transférés.

En particulier, le salarié bénéficiera des ardcos cletfciois et des régimes de riteatre et de prévoyance de l'entreprise eatnntre qui se suinstuebt à cuex de l'entreprise cédante dès le preemir juor de la rrpisee de marché.

La désignation des salariés concernés par le transfert, en cas de

non-affectation totale de ceux-ci à l'activité transférée, se fiat par qualification, en fonction de l'ancienneté telle que définie à l'article 18 de la présente convention.

L'entreprise s'engage à garantir à ses salariés à son successeur de l'activité les mêmes avantages en matière de droits sociaux par ce qui revient aux salariés 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 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 viabilité des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

Article 14.2 - Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 38 ter DC)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 données suivantes :

- ? la liste du personnel affecté sur le marché attribué comprenant au minimum : nom et prénom du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, adresse municipale sur le chantier, coefficient, ancienneté, date de naissance, lieu de naissance, mandats ou procuration 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 triés antérieurs 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 contrat de travail 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 données précitées ne peut nuire au salarié à un rattachement de l'entreprise entrante, mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail.

Pour les salariés adhérents d'une classe de congés payés, l'entreprise sortante remettra à l'entreprise entrante un bilan justificatif de leur droit aux congés payés acquis.

Article - Filière Manutention

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Agent d'exploitation ? Cofitec 156 (catégorie B)

(AI Manutention/Ouvriers)

Assure les opérations de manutention et de transport effectuées dans le cadre de l'activité aéroportuaire sur les aires de manutention des avions et dans les zones de triage des bagages.

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

- ? dans les aéroports passagers et gares : les opérations de manutention et les opérations connexes liées à l'enregistrement des bagages et leur livraison ;
- ? sur les aires de manutention des avions : les travaux de manutention et les opérations connexes liées aux opérations de manutention du fret, de la poste, des bagages au sol et dans les

steues des avions ainsi que des travaux de mise en place de matériels d'assistance. Il assure également la mise en place des équipements utilisés en relation avec 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 manutention et déchargement des avions.

Conducteur ? Cofitec 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 celes en liaison avec les aéroports ainsi que les opérations nécessitant la mise en œuvre de matériel aéroportuaire que celui de la responsabilité du conducteur qualifié.

L'exécution des travaux d'entretien simple du matériel roulant ou statique, tels que lavage, nettoyage 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 travaux d'entretien, les mêmes agents assurent le déplacement sur courte distance de tout type de matériel.

Assistant avion ? Cofitec 165 (catégorie C')

(AI Manutention/Ouvriers)

Outre toutes les fonctions précédentes, l'assistant avion assure le bords des avions et la mise en œuvre de tout le matériel relatif à l'assistance technique à l'avion par exemple : groupe électrogène, groupe de démarrage, qu'il soit tracté ou rattaché à l'exclusion des engins spécialisés pour le repoussage/traction des avions.

Conducteur qualifié ? Cofitec 170 (catégorie D)

(AI Manutention/Ouvriers)

Outre toutes les fonctions précédentes, contribue 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, de façon non exclusive les opérations complexes d'accostage des avions par du matériel ou des équipements tels que plates-formes élévatrices, presses télescopiques, etc.

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

Les pointes de départ au quai et/ou par sœurs continues sont assurées par des agents appartenant à cette catégorie.

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

Chef d'équipe, niveau I ? Cofitec 180 (catégorie E)

(AI Manutention/Ouvriers)

Dirige une unité opérationnelle nécessaire au démarrage 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 quelle de ces tâches.

Est le premier responsable des équipes d'agents ou d'agents 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 attribuable 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 planification nécessaires avec les activités d'exploitation et les activités de maintenance des aéronefs d'entretien préventif et curatif ainsi que la tenue des supports tarifaires nécessaires, sont assurées par des agents appartenant à cette catégorie.

Les opérations de transfert de fert et leurs travaux connexes menées en vue des équipements lourds pour lesquels la détention du permis de conduire 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 rugosage et/ou le traitement 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 quelle tâche de ces tâches.

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

Est le premier responsable des incidents de vols ou d'accidents 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 attribuable 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 exécuter 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 l'exécution.

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 incidents à éviter en fonction de l'information temps réel qu'il reçoit et décide des mesures correctives 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 exécuter :
? 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 nominations et les nominations.

Assure un premier contact avec les agents des services sédentaires pour tous les problèmes de travail 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.

Article - Filière Nettoyage

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Agent de nettoyage ? coefficient 151 (catégorie C)

(AII Nettoyage/Ouvriers)

Reçoit des consignes orales ou écrites.

A une connaissance de l'organisation et de l'appellation des postes de nettoyage des 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 diriger 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)

(AII 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 certifications professionnelles 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 maintenance 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 ? coefficient 170 (catégorie E)

(AII 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 service avions.

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

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

Contrôle la répartition des tâches journalières des équipes de

nettoyage avions et effectuée 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 rotation 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 effectuer 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 correctives à prendre.

Participe à l'élaboration des procédures, et propose 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 fonctions en vigueur.

Suit, en liaison avec les services compétents, les questions de formation continue et de sécurité de travail.

Assure tous les soins nécessaires avec les soins du chantier.

Détermine l'organisation de son chantier (tableaux de service, congés, etc.).

Propose à la direction générale les mesures et les nominations.

Assure un premier contact avec les clients scylandis pour tous les problèmes de travail 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 antbutiitros 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.

Article - Partie V Formation

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les dispositions conventionnelles relatives à la qualification et aux outils de formation de la branche ont été actualisées par l'accord tennairl relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle signé 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 posées dans l'accord du 13 décembre 2007 figurent également en annexe III de la présente convention.

Partie VI Temps de travail

Article 15 - Durée du travail (art. 30 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Les salariés doivent travailler aux heures fixées par l'horaire affiché sur le chantier. Toute prise, rsipee ou caossetin de service donne lieu à pointage.

Article 16 - Repos hebdomadaire (art. 32 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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.

Article 17 - Casse-croûte (art. 31 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Dans le premier cas (cas d'interruption pour une 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 unilatéralement des fatigues du 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 la loi 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 où il ne peut 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.

Partie VII Conditions de travail. – Hygiène et sécurité

Article 18 - Sécurité (art. 27 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les règlements ainsi que les consignes édictées par le maître d'ouvrage pour la sécurité des salariés s'imposent aux entrepreneurs 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 ambulance ou pharmacie et les 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 employés 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.

Article 19 - Hygiène (art. 26 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 respecte les recommandations 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 ° 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)

Article 20 - Vêtements de travail (art. 30 AI + art. 26 AII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Lorsque l'employeur impose une tenue spéciale au personnel, cette tenue est fournie gratuitement par l'employeur qui assure le nettoyage 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 individuelle (EPI) appropriés. A titre d'exemple, sont adaptés à l'activité qu'ils sont amenés à exercer ou au poste de travail qu'ils occupent les équipements suivants :

- ? pour l'agent de maintenance :
- ?? 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 ?

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La sécurité des salariés et l'hygiène sont 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 individuelle 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 :

- ? 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 développement des technologies 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 travailleuses dans les conditions prévues notamment aux articles R. 4152-1 et D. 4153-1 du code du travail.

Partie VIII Rémunérations

Article 21 - Salaires garantis. – Primes. – Majorations et indemnités (art. 35 DC + art. 10 à 28 AI + art. 9 à 24 AII + art. 12 à 26 AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 chaque catégorie de personnel par les dispositions ci-après.

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

Article 22 - Salaire minimum interprofessionnel de croissance (art. 34 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les primes sont accordées pour procéder en commun à un nouvel examen des conditions 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.

Article 23 - Éléments de la rémunération (art. 10 AI + art. 9 AII + art. 12 AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 compensatoire de jours fériés chômés ;
7. L'indemnité pour le travail de nuit ;
8. La prime de ancienneté (personnel de maintenance) ;
9. La prime de non affectation (personnel de maintenance) ;
10. La prime de vacances ;
11. La prime de fin d'année ;
12. La prime de participation pour le travail de nuit (personnel de maintenance) ;
13. L'indemnité de panier ;
14. L'indemnité kilométrique de transport.

Article 24 - Salaires garantis (art. 13 AI + art. 12 AII + art. 15 AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Article 25 - Primes d'ancienneté (art. 14 AI + art. 13 AII + art. 16 AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire de base de la catégorie, sont accordées, dans les conditions suivantes, au personnel selon son ancienneté à partir de la date de l'entrée en service :

- ? 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 passé 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 comptant 12 ans à 15 ans d'ancienneté dans la catégorie ;

? 13,5 % pour le personnel âgé de 15 ans à 18 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
? 15 % pour le personnel âgé de 18 ans d'ancienneté dans la catégorie ;
? 16,5 % pour le personnel âgé de 21 ans d'ancienneté dans la catégorie.

Article 26 - Majoration pour heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Article 26.1 - Majoration pour heures supplémentaires (art. 36 DC)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 heures effectuées au-delà de 35 heures jusqu'à 43 heures incluses ;
? 50 % du salaire pour heures effectuées au-delà de 43 heures.

Article 26.2 - Majorations pour heures supplémentaires exceptionnelles (art. 15 AI + art. 13 bis AII + art. 26 AIII)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les heures supplémentaires effectuées et non payées au-delà de l'horaire hebdomadaire de travail, par le personnel des catégories visées ci-après, sont majorées de 100 % :
? le personnel ouvrier « Ouvriers » (catégories 1 à 8 du barème « Ouvriers de maintenance » soit les coefficients 142, 149 devenus 156, 153 devenus 156, 157 devenus 160, 167 devenus 170, 170 devenus 180, 177 devenus 180, 187 devenus 190) ;
? le personnel ouvrier « Ouvriers » (catégories 1 à 4 « Ouvriers de nettoyage » soit les coefficients 123, 141 devenus 147, 142 devenus 147, 152 devenus 160 ou 170) ;
? le personnel agents de maîtrise « Maîtrise » (catégories visées à l'article 11.1.1 de « Ouvriers de maintenance » de l'annexe III soit catégorie I. AM 1D coefficient 225 et catégorie II. AM 2D coefficient 236).

Article 27 - Majoration pour le travail du dimanche (art. 16 AI + art. 14 AII + art. 17 AIII)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les agents de maîtrise titulaires du diplôme bénéficient d'une prime égale à 50 % du salaire de base perçu pour la journée considérée.

Les agents de maîtrise titulaires du diplôme le nombre d'heures de travail effectuées 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 prime nécessaire.

Article 28 - Majoration pour le travail des jours fériés (art. 17 AI + art. 15 AII + art. 17 bis AIII)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Les agents titulaires 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 c'est l'indemnité se cumule avec la majoration pour le travail du dimanche prévue à l'article 27 ci-dessus.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la journée du 1er Mai qui relève des dispositions légales et réglementaires (et non de l'art. L. 3133-6 du code du travail).

2. Jours où le travail est interrompu les jours fériés

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

Les agents de maîtrise titulaires 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 compensatoire pris, en accord avec le directeur 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 agents bénéficient de 1 jour de repos compensatoire pris, en accord avec le directeur 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.

Article 29 - Indemnité compensatrice de jour férié chômé (art. 18 AI et art. 6 AII)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la journée du 1er Mai.

Article 30 - Indemnité pour le travail de nuit (art. 19 AI + art. 17 AII + art. 18 AIII)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 assimilée 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)

Article 31 - Prime de coordinateur (art. 20 AI)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les agents (Manutention ex aequo II) appelés à assister les équipes 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.

Article 32 - Prime de non-accident (art. 21 AI + art. 19 AIII)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le personnel de manutention ? à l'exception des agents ? et les chefs de matricule d'escale ? visés à l'article 11, A, catégorie I ? bénéficient d'une prime horaire dite « prime de non-accident » financée par la prévention des risques (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 aux coefficients 180 et les chefs de manutention d'escale.

Dans le cas où la responsabilité de l'intéressé se trouve engagée, la prime sera supprimée, ou réduite de moitié, pendant le mois au cours duquel aura lieu l'accident. (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 sremetpbe 2021 - art. 1)

Article 33 - Prime de vacances (art. 23 AI + art. 19 AII + art. 21 AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le poensrenl visé par la présente centnvooin citlcelvoe bénéficie d'une pmrie de vaacecns dnnot le tuax est fixé à l'article 4 du barème jniot en anxnee II de la présente cnivtoeonn collective. Cette pmrie srea acqsiue au pneeorsnl aaynt un an de présence dnns l'entreprise au 1er jiu de cquahe année.

Article 34 (1) - Prime de fin d'année (art. 24 AI + art. 20 AII + art. 22 AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le prneoesnl visé par la présente cninoevotn collective, bénéficie d'une pmrie de fin d'année dnnot le mnanott est fixé conformément aux dnsnspitioos de cet article.

a) Orurtvuee des droits

La pimre de fin d'année est versée à tuot agnet aanyt au minos 1 an de présence dnns l'entreprise, et fnraugt dnns les efcitffes à la fin de l'année de référence (soit au 31 octobre).

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

b) Clucal du mnatont de la pimre de fin d'année (cas général)

Pour cqhuae agent, il srea procédé scmeeuevssicnt aux duex clcauls stnavis :

? un cucall n° 1, effectué sur la bsae du slirae msuenel du salarié ou « PFA-M ».

Dans ce cas, la pmrie de fin d'année est égale à : tuax de bsae de l'agent × 151, 67 heeurs (ou bsae hiraore meslluene du salarié) = « mnotnat de la PFA sur une bsae mleseulne » ou « PFA-M ».

La bsae hioarre mlsuleene reeunte srea aqmanutoeimteut modifiée en fcnotion des réductions du tpmes de tairavl qui prenuraot être fixées à l'avenir au sien de la cioentovnn clicvitee régionale ;

? un cuclal n° 2, effectué sur la bsae de 1/11 d'un sariale de référence aeunnl ou « PFA-A ».

Dans ce cas, la pmrie de fin d'année est égale à : sriaale de référence annuel/11 = « mnatnot de la PFA sur une bsae anlluee » ou « PFA-A ».

Le sliraae de référence aunenl est défini cmroe siut : cumul de la rémunération ppenoemrrt dtie acqsiue par l'agent au curos de l'année de référence (taux horraie × nomrbe d'heures nrelomas travaillées, y cpoimrs majorations), les heuers supplémentaires, les indemnités puor hueers de nuit, les maiooajntrs puor dnmiehcas et jrous fériés, les pemris de non-accident, à l'exclusion de tteous les rémunérations perçues pannedt les périodes de congés payés.

Il est etiusne procédé à la cpmaoorsain etnre le « mtonnat de la PFA sur une bsae mneullsee » ou « PFA-M » et le « monantt de la PFA sur une bsae anllneue » ou « PFA-A ».

Si le monnatt de « PFA-A » est supérieur au mtanont de « PFA-M » le maontnt de la pimre de fin d'année à veersr au salarié est égal au monatt de « PFA-A ».

Si le mtaonnt de « PFA-A » est inférieur au mnnoatt de « PFA-M », le mnatont de la pmrie de fin d'année srea égal au matonnt de « PFA-M » suaf les eeixnptcos stavieus :

? si l'agent n'a pas été présent au tvriaal puor qqeluee durée que ce siot puor coecnannves pllneoerness (non cpiorms les congés de formation) ou puor asbneecs injustifiées, il prveeca le monnat de « PFA-A » ;

? si l'agent n'a pas été présent au taarvil puls de 3 mios puor casue de malaide ? à l'exclusion des meliadas perifnolosesens

et congés de maternité -, il pveecra le monatt de « PFA-A » snas que, dnns ce cas, il pisuse être inférieur :

?? à 25 % du mtonnat de « PFA-M » puor les angtes ttinliaosat au maumixm 10 ans d'ancienneté ;

?? à 40 % du mntnoat de « PFA-M » puor les agtens tiolaanstt puls de 10 ans d'ancienneté.

c) Calcul du mntaont de la pmrie de fin d'année (cas particuliers)

1° Les aegnts non présents à la fin de la période de référence puor cause de départ à la retraite, de liniemceecnt économique ou de leienicecmnt puor inatuidtpe pyquishe consécutive à un aecnndit du tarvail en cours d'année et cuex qui snot pirtas ou rueenvs du siercve ntaional pocnreevrt une pimre fixée ffnaraieiomert à 1/11 du montant de « PFA-M » par mios ceomlpt de présence evfieftce dnns l'entreprise.

2° Puor les angets désireux de rievner dnns luer pyas d'origine et cuanmlut dnns ce but lreus congés payés 1 année sur 2, la diiosvin par 1/11 de la bsae sllairaae définie ci-dessus srea remplacée sieneuccvmesst par une dsivoiin à 1/12, plus à 1/10 de latide base.

d) Vnesemert de la pmrie de fin d'année

La prime est versée aevc la piaie de novembre.

(1) Vior également l'accord du 17 oorbcte 1985 et l'article 12 de l'avenant n° 2 du 25 mras 1987.

Article 35 - Prime de chauffeurs poids lourds de transbordement de fret (art. 21 bis AI)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Une pimre mullesnee dtie « cafrefhuus pdois ldrous de tnbeedroamrnt de fert » est attribuée au poesrennl (manutention ex axnene II) eefacftnut le tfnrerst de fert entre la znoc « pearassgs » et la znoc « fert » de l'aéroport n° 1 de Roissy-Charles-de-Gaulle. Son tuax est fixé au barème en axnene II de la présente cneotinvon collective, à l'article 5.1 du barème puor les cuhurfeafs et à l'article 5.2 du barème puor le celhf d'équipe arusasnt la coordination.

Article 36 - Indemnité de panier (art. 27 AI + art. 23 AII + art. 24 AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Il est alloué aux oruveris des cneithras une indemnité de paenir (indemnité représentative de frais) par journée de traiaavl cnoatpmt au monis 6 hereus de taavril efetifc non interrompu.

Le tuax de cette indemnité est fixé à l'article 6 du barème jniot en anenxe II de la présente cionovtnen collective.

Article 37 - Indemnité kilométrique de transport (art. 28 AI + art. 24 AII + art. 25 AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le prnsneeol visé par la présente ceoovntin cloctlive perçoit, en sus de la pimre légale de trasnport en veuigur dnns la région parisienne, une indemnité kilométrique de tnaorpsrt (indemnité représentative de frais) dnnot le tuax est fixé au barème en anxnee II de la présente cvoenointn collective, à l'article 7.1 du barème puor la valuer de l'indemnité kilométrique et à l'article 7.2 du barème puor le manntot mmuniim muneesl puor 1 mios complet.

Cette indemnité est une cenmpasootin fiata au pneeosrl puor lui peretmrte d'assurer les piesrs et fnis de svircee établies en ftoconin du tafirc aérien. Les coniidonts d'attribution de ctete indemnité snot iiqneduets à cleles de la pmrie légale de transport.

Article 38 - Prévoyance. – Retraite

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

En vue d'assurer au peeonrnl ourveir le bénéfice d'une rtreraie complémentaire, les eprnrestes eanrnt dnas le cahmp d'application de l'article 1er de la ceiootnvn cvlteioce régionale snot tneus d'affilier ce pnoeserl à une iustniitotn de rtiteare rattachée à l'union nnataolie des itnnsitiouts de rtatrie des salariés (UNIRS).

Le tuax de la cioasottin glaolbe ne puet être inférieur au tuax fixé par l'accord ntnaoial ieefnrosponerl de reiertats du 8 décembre 1961 et ses avenants. Celle-ci est répartie à rosain de 60 % à la chgare de l'employeur et de 40 % à la cgarhe du salarié. L'assiette des cattiooniss est constituée par la rémunération brtue snavert de bsae à la déclaration des taenetrims et slaaeirs fnoiuere cquhae année par l'employeur à l'administration des ctiinobtoruns directes.

L'application des dotiinispso ci-dessus ne puet rttmeree en csuae l'affiliation du psnerool dnas les eirrneptess qui ont adhéré, anavt la dtae de srinogate du présent accord, à tuot ature régime complémentaire de rtierate dnannot des aevngatas caemparlos à tuax de cstotioain et à ancienneté de sercvie égaux.

En vue d'assurer aux angtes de maîtrise le bénéfice d'une rtraite complémentaire, les eepsnietrrs etrnat dnas le camhp d'application de l'article 1er de la coneiotnvn coltvelice régionale snot tuenes de denonr luer adhésion à une isiotittnun de prévoyance autorisée.

Le tuax de la ctoaiotsin glbaole ne puet être inférieur au tuax fixé par l'accord nntoail inpnseesorertiofl de rateirts du 8 décembre 1961 et ses avenants. L'assiette des ctisotionas est constituée par la rémunération brtue saenrvt de bsae à la déclaration des tetmireatns et saierlas foriune cquahe année par l'employeur à l'administration des cnnitobiotus directes.

Si la coititsoan glalboe n'excède pas le tuax minimum, la coruntobitin palrnaote est égale à 60 %, clele des salariés à 40 %. Si la coiaittson globale dépasse le tuax minimum, la vnleiatotn entre les eeopyrllms et les salariés de la prat excédant ctete csaoioittn est déterminée par aocrd des pretais dnas le cadre de l'entreprise.

Partie IX Administration du personnel

Article 39 - Congés payés (art. 22 DC + art. 6 AI + art. 6 AII + art. 5 AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Durée

La durée du congé aeunnl payé est fixée à 2 jrous et dmei ouebvrls par mios de tvairal eiftcfef au snes de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, snas que la durée toltae du congé elbigxie psisue excéder 30 jrous ouvrables.

Conditions d'attribution

La période de pirse des congés s'étend à tutoe l'année ciilve étant précisé que l'ouvrier purora bénéficiere, sur sa dmadene :
? d'au minus 12 jrous ouvrbaes et au puls de 24 jrous oarelvubs en congé cniotu ou l'équivalent de 1 mios clpomet au curos de la période légale, du 1er mai au 31 octrboe ;
? du complément des dirtos acqius dnas les périodes du 1er jvniaer au 30 avirl et du 1er nrvmboe au 31 décembre.

A luer demande, poornurt être ecclus de cette règle d'étalement des congés, les pensonels oigrireinas des départements et treortiiers d'outre-mer et des pyas étrangers ou y ayant des adcansnets ou desdnetancs qui jtrfiounset d'un vgoaye dnas ces pyas à l'occasion de luer congé annuel.

Par dérogation à la règle générale, les presenonls des départements, teriotreris et pyas d'outre-mer snreot autorisés, sur luer demande, à ne pas prrdnee luer congé aneunl 1 année sur 2 et à le rtpreoe sur l'année suivante, culaumnt anisi duex périodes de congé payé tuos les 2 ans. Dnas ce cas, ils sronet autorisés à pnoloregr ces duex périodes de congé payé cumulées d'une ascbnee non rémunérée qui droenna leiu à une ssnopisuen du carntot de travail, étant eedntnu que la durée de

duex périodes de congé payé et de l'absence non rémunérée ne dépassera pas au tootal 90 jours.

Cette période d'absence est donnée par rmeoneult sur l'année entière sleon les nécessités du service. Le juor de la rprisee du taarivl est fixé d'un cmmoun aocrd au momnet du départ en congé. Il est délivré par l'employeur une atoseitttan iinuqndat la durée de l'absence.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prrdnee en considération s'étend du 1er juun de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de llequale diot être pirs le congé. Toutefois, puor les etipneserrr affiliées à une casise iflorlernsteinopsene de congés payés, ces dates peevnut être avancées au 1er avirl et 31 mars.

La durée du congé aneunl est fixée conformément aux dnistiioposs législatives et réglementaires en vigueur.

(1) L'article 39 est étendu suos réserve du rceespt des dotspsnosiiis des acrliets L. 3141-5 et L. 3141-10 du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 sbtemrpee 2021 - art. 1)

Article 40 - Congés payés d'ancienneté (art. 6 al. 2 AI + art. 6 al. 2 AII + art. 5 al. 2 et 3 AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les oireuvrs qui tlnoiseatt puls de 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou sur le cneihar bénéficiere d'un congé supplémentaire d'un juor oravulbe après 15 ans, duex jrous après 25 ans et tiors jrous après 30 ans.

Les aegnts de maîtrise qui tosnlateit puls de 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou sur le cneihar bénéficiere d'un congé supplémentaire d'un juor obuavrlre après 5 ans, 2 jrous après 10 ans et 4 jrous après 25 ans, 5 jours après 30 ans.

Les cadrs qui toaletnsit puls de 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou sur le ciahetrn bénéficiere d'un congé supplémentaire d'un juor orvalube après 15 ans, 2 jours après 25 ans et 3 jours après 30 ans.

Article 41 - Congés exceptionnels (art. 25 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les congés eonetienxcpls payés snot accordés aux salariés dnas les coiniotns sueanitivs :

1. Snas cnioidotn d'ancienneté :
? mrgaiae ou Pcas de l'intéressé : 4 jorus ;
? mgriaae d'un eafnt : 2 jrous ;
? décès d'un conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de l'intéressé : 3 jours ;
? décès d'un asandnect ou d'un dndcseant au deuxième degré (grands-parents, petits-enfants) : 2 jrous ;
? décès des beaux-parents : 2 jrous ;
? décès d'un frere ou d'une s?ur : 2 jours.

2. Acneesbs autorisées et indemnisées puor la grade d'un eannft maldae ou accidenté

Parmi les 3 jorus miuaxmm par an prévus à l'article L. 1225-61 du cdoe du travail, cqhaue salarié puet bénéficiere de 1 juor par an rémunéré à 100 % puor la gdrae d'un efannt maldae ou accidenté de mnios de 16 ans dnot il asmuse la charge, crnnarsoodpet au juor de la scaunrvvee de l'événement et sur la présentation d'un ccaiietfrt médical atnttaset de la nécessité de la présence d'un paernt au cevhet de l'enfant.

Parmi les 5 jorus mmuaxim par an prévus à l'article L. 1225-61 du cdoe du travail, et dnas les cdnointios précisées à l'alinéa précédent, chuqae salarié puet bénéficiere de 1 juor par an rémunéré à 50 % accordé puor la garde d'un eannft de monis de 1 an ou pcare que le salarié aussme la carghe de 3 etanfns ou puls âgés de mnios de 16 ans (y ciporms loqruse au curos de la même année le salarié a pu bénéficiere de la journée rémunérée au ttrie de la garde d'un efannt mlaade ou accidenté de moins de 16 ans prévue à l'alinéa précédent).

Parmi les 5 jours mxmuam par an prévus à l'article L. 1225-61

du cdoe du travail, sur justificatif, en cas de miadale ou d'accident nécessitant l'hospitalisation artue qu'ambulatoire de l'enfant, cuaqhe salarié puet bénéficier de 2 jours par an rémunérés à 100 %.

En otrue :

Lorsque la prtcaatopiin à l'un ou l'autre de ces événements diot aivor leiu à puls de 500 kilomètres du dilcmioe huebatil de l'intéressé, il prroua être accordé à sa damdene une aitoutoirasn d'absence non rémunérée. Ces congés snot pirs dnas les jours mêmes où ils snot justifiés par les événements ci-dessus.

(1) L'article 41 est étendu suos réserve du rcepest des dpssiiotons des altrcies L. 3142-1 et svtuinas du cdoe du travail. (Arrêté du 17 srtbmpeee 2021 - art. 1)

Article 42 - Congés de maternité ou de paternité (art. 23 DC)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Article 42.1 - Congés de maternité
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les congés de maternité snot accordés conformément aux dnooiitissps législatives et réglementaires en vigueur. 15 juors avnat l'expiration de luer congé, les bénéficiaires astvnseiar l'employeur de luer désir de rreepnde luer travail, aifn qu'il snot pisbolse de prévenir de la cssotiean de luer scivere les pneesrons engagées puor les remplacer.

Article 42.2 - Congés de paternité et d'accueil de l'enfant
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Article 43 - Frais de transport supplémentaires en cas de décalage du repos hebdomadaire ou de déplacement (art. 37 DC)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

En cas de décalage du ropes hraiadbeomde puor nécessité de service, l'employeur est tneu de rruemosbr aux salariés les faris supplémentaires de trsnropat occasionnés par ce décalage.

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

Article 44 - Périodes militaires obligatoires (art. 21 DC)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le carnott de travial n'est pas rmopu par les périodes miatrilies oairloeigtbs (dans l'hypothèse où celles-ci snrieat réintroduites).

Article 45 - Arrêt de travail pour maladie ou accident. – Indemnisation (art. 29 AI + art. 25 AII + voir art. 6 congé maladie AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Ouvriers

1. Bénéficiaires

Bénéficie des dospniiotss ci-après le pnnorseel ouirver visé par

la présente cnoteonvin cvlloteice anayt puls de 1 an d'ancienneté.

L'ancienneté s'étend de la durée écoulee dupies la dtae de fomiroatn du cntoart de taivral en cours.

2. Indemnisation

Les diptsinoosis svteiuans snot aaleplpcbis aux orvuiers dnnot le coatrnt de tiavral se tvoure par suite de mdaliae ou aceindct suveruns et soignés sur le titorerrie français ou dnas l'un des aetrus pyas de la Communauté économique européenne, dûment justifiés par cifctearit médical et contre-visite, s'il y a lieu, à la ddamnee de l'employeur et à sa charge. Eells s'appliquent aux ouriervs anayt l'ancienneté rusiqee (paragraphe 1 ci-dessus) puor les acenesbs qui ont débuté après le premeir juor du mios civil sauvint cluei au cruos dqueul l'intéressé rpleimt la coionidtn d'ancienneté.

a) Délai de carence

Chaque asbcene provoquée par une mlaaide ou un adicnct est indemnisée après un délai de cracnee fixé comme siut :

- ? 7 jorus frncas puor le pnnoresel aanyt puls de 1 an d'ancienneté ;
- ? 7 jrous frncas puor le preonnsel anayt puls de 18 mios d'ancienneté ;
- ? 3 juors frncas puor le psneernol anayt puls de 2 ans d'ancienneté.

Lorsque l'arrêt a puor cause un ancicedt du tvarial ou de trajet, l'indemnité est versée dès le juor snuviat cueli au cuors duuqel a eu leiu l'accident.

b) Mannott et durée de l'indemnisation

? à patrir du pmierer juor suavint le délai de carence, ou à pairtr du juor qui siut l'arrêt en cas d'accident du tiraavl ou de trajet, l'intéressé reçoit une indemnité journalière calculée suivnat le barème d'indemnisation ci-dessous ;
? les périodes d'indemnisation se cnuulemt et ne penevut en acuan cas excéder au toatl les letiims fixées dnas le barème, au cuors d'une année civile (1er janvier-31 décembre) ;
? l'indemnité est versée suos déduction des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité scloae et éventuellement de celes perçues par l'intéressé au trite de tuot ature régime complémentaire de prévoyance comronpat pioiricattpan de l'employeur, puor la prat crdseroanpnot à cette piaotatripicn ;
? puor peirveocr l'indemnité, l'intéressé devra oleiniaeombtgrt poretr à la cnaoisnasce de l'entreprise le matnot des indemnités journalières qu'il a dinrcmteeet perçues de la sécurité soailce (présentation du décompte) ;
? puor le peensrnol oirvuer aaynt de 1 à 3 ans d'ancienneté, le mnntaot de l'indemnité journalière de la sécurité scaolie et de l'indemnité complémentaire institué par le présent arltcie ne pourra, en aucun cas, dépasser le gian jlinouaerr anayt sveri de bsae puor la détermination des indemnités journalières sieivrs par la sécurité scloaie ;
? puor le pesoennrl anayt de 1 à 3 ans d'ancienneté et dnas le cas d'hospitalisation, l'indemnité due srea calculée sur la bsae des mannotts des indemnités journalières de la sécurité scolaie qu'il airuat perçues s'il n'avait pas été hospitalisé ;
? dnas le cas où les vesertnmes snot effectués par un orsmingae extérieur à l'entreprise et aifn de lmetiir les délais de paiement, les indemnités deus au pesorennl bénéficiaire fenort l'objet de la prat de l'entreprise d'une aacvne égale à 80 % de luer mtannot lros 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 ancienne 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 attribués :

- ? pendant 1 mois, aux agents de maîtrise et cadres rémunérés au mois, comptés 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 congés se cumulent et ne peuvent excéder les périodes 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 d'indemnités 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)

Article 46 - Maladie - Accidents du travail (art. 20 DC)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 effectués 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 de 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 celle que s'applique 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 chaque 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

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 empêche le renvoi 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 titulaire ne peut être dans la mesure du possible informé de son caractère provisoire de son contrat de travail à l'avance pour permettre de trouver un remplaçant le plus tôt possible.

Les accidents du travail qui entraînent une perte du fait de luer brutes sont conservés dans l'emploi quand l'employeur ne les met pas en état d'infirmité 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 conventionnel à l'emploi qu'ils occupent s'ils le réintègrent dans les conditions normales.

Partie X Départ de l'entreprise

Article 47 - Préavis (art. 3 AI + art. 3 AII + art. 3 AIII)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Pour les autres que les cadres :

l'entreprise, égale ou supérieure à 1 an et demi.

Article 48 - Licenciement collectif (art. 18 DC)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Si, par suite de difficultés économiques ou de restructuration de l'entreprise, une réduction du personnel s'avère nécessaire, l'ordre de licenciement collectif du personnel s'effectuera dans l'ordre

catégorie en tenant compte des considérations suivantes :

1° Qualités personnelles ;

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

Article 49 - Départ à la retraite (art. 4 bis AI + art. 4 bis AII + art. 4 bis AIII)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le personnel visé par la présente convention annexée pendant 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

restituée sur la base des 3 derniers mois effectivement travaillés, dont le montant sera multiplié par 4, et prendra également en 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.

Partie XI Dispositions annexées grilles, tableaux, accords et avenants

Article - Annexe I : Salaires garantis

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 à 6 mois		145	10,12
B. ? Anget d'exploitation			
De 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 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'. ? Assistanst avion			
De 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. ? Cudctnouer qualifié			
De 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. ? Cehf d'équipe, naeviu 1			
De 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. ? Cehf d'équipe, neivau 2			
De 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. ? Anget de maîtrise 1e degré			
De 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. ? Aegnt de mrtisiaie 2e degré			
De 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, niaveu 1			
De 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, nveau 2			
De 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 à 6 mois		145	10,12
C. ? Anget de naottyege 2e degré			
De 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. ? Cehf d'équipe			
De 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. ? Cehf d'équipe principal			
De 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. ? Anget de maîtrise 1er degré			
De 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. ? Aegnt de maîtrise 2e degré			
De 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 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 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

Article - Annexe II : Barème des éléments de rémunération primes et indemnités

Annexe II
Barème des éléments de rémunération (primes et indemnités)
alplcaipebs soeln les modalités définies par les altirecs 30 à 37
de la CCR MNA

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Article du barème	Article CCR	Élément de rémunération	Montant
Article 1er	Article 30	Indemnité puor le trvaail de nuit	3,99 ? par heure
Article 2	Article 31	Prime de cioanuredotr (personnel de manutention)	0,41 ? (soit 2,70 facnrs par huere en 1994)
Article 3.1	Article 32	Prime de non-accident ccniefoieft 156 (Personnel de manutention)	0,148 ? par heure
Article 3.2	Article 32	Prime de non-accident cetinceoiffs 160, 165, 170 (personnel de manutention)	0,211 ? par heure
Article 3.3	Article 32	Prime de non-accident cfionefecit 180 et cfefs de mntuaietonn d'escalé (personnel de manutention)	0,172 ? par heure
Article 4	Article 33	Prime de vacances	837,083 ?
Article 5.1	Article 35	Prime de cfueahufr pdios lroud de tmdsrenrbaenot de fert ? Cfaerufuhs (Personnel de manutention)	50,98 ? par mois
Article 5.2	Article 35	Prime de cefuhuafr pdios lroud de tanenemsobrdt de fert ? Cehf 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 ? miimnum mensuel

Annexe III : Accord du 15 décembre 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Article 1.1 - Durée du contrat de professionnalisation pour les actions et les publics prioritaires

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La durée du ctaornt de piosseoiaorsnntitfln (ou de l'action de parneasltnisofisoooin en cas de CDI) pourra être portée à 24 mios mmixaum (au leiu de 12 mois) lrsquoq le biosnes de la friooatmn et la ntaure des diplômes et qliintifacouas (dont l'accès aux ? ou le miaaentn dnas les ? catégories d'emploi de la coontveinn collective) visés le nécessiteront. Les aocnits de faiotomnrs considérées comme piioraerts par la CPE-FP puor le fnecmnieant par l'OPCA snot indiquées en anenxe I du présent accord.

La durée des framnitoos définies au snes de l'article L. 6325-14 du cdoe du tiavarl puet être portée puor les priorités définies à l'article 1.2 ci-après à une durée égale à 40 % de la durée du ctnroat (au leiu de 150 heuers ou 15 % de la durée du caorntt au minimum).

Article 1.2 - Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les modalités de pirse en carghe par l'OPCA au trtie des cantros de paonrsisetsafolioinn snot définies solen le barème défini et actualisé en tnat que de bosein par la stecoin piartaire plenroflsienose (SPP) de la branche.

Les pitreas senagitrias cvnneienot qu'afin d'encourager l'insertion par la professionnalisation, les caorntts de piaosoeiansrnftlsoon qui soernt coucnls en CDI bénéficieront par raporpt aux barèmes fuirgant en axenne I du présent aorccd d'une mitooaorjn de la prsie en chrgae de 10 %.

Elles sathnoieut également que les cnttaros de poiafsralsosietnnooin clnuocs puor une durée déterminée qui sraeneit à luer tmere sivui d'un eanggemnet à durée

indéterminée puspisnet farie l'objet d'une boinciaftin de 10 %.

Enfin les ctantors de pasninosorelstofain ccnlous au bénéfice des pnoserehs reucnnoes handicapées par la comoisimn des dirtos et de l'autonomie des pesonnes handicapées (CDAPH) catégories B et C bénéficieront d'une morjiataon de 10 % puor les CDD et de 15 % puor les CDI.

Pour atunat ces motairjanos qui ne pronrout se cumuler, ne pornurot entraîner une prise en cghare par les fndos mutualisés supérieure au coût de la fatimoorn elle-même.

Article 2.1 - Actions de formation et publics prioritaires au titre de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les aioncts de fmoortain considérées comme peaiortriirs par la CPE-FP puor luer fiannnecemt par l'OPCA au trtie de la période de plssiosntanieroioan snot indiquées en aexnne IV du présent accord.

Les ptiraes saatrienigs s'inscrivant dnas les ornnttoaieis définies par les acdrcois ilornrnssfetenioeps et par la loi itcnetet les eseieinrtps à pvuiooomrr la période de poioatiensrlaisofn puor les piucbls sitvnuas aifn d'assurer la sécurisation de luer praurcos porenfisosnel et luer mnateiin dnas l'emploi :
? aux salariés dnot la qutafcoiliian est iaunnstiffse au rgrad de l'évolution des toneholecigs et des oigtrniosnaas conformément aux priorités définies dnas le présent aoccrd par la bchrnae de la mintntouean et du nageyttoe sur les aéroports de la région parisienne, et nmntomaet cuex d'entre eux qui ne possèdent ni diplôme psoerioefsnnl de niaveu 4 ni qafilioacitun peofslonlnsire rocnuee ;
? aux salariés puor lseeulqs une aitcon de fomoatrin puet fctaleiir la rnoesvorcen ou qui snot en saoiutitn d'invalidité potclelnue et définitive à luer poste ;
? aux salariés après 20 ans d'activité pnslenroisfolee et, en tuot état de cause, à ctmeopor de luer 45e airrnvesinae suos réserve qu'ils jfesisitunt d'une ancienneté mnuimim de 1 an de présence dnas l'entreprise qui les eolipme ;
? aux tuearilalvrs handicapés, asnii qu'à cuex qui rnepennert le tarival après une lgoune période d'arrêt puor mdialae ou andicect du tariavl ;
? aux fmmees qui rnnnpreeet luer activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hmeoms et aux femems après un congé pntaearl ;
? aux salariés qui rprnenenet le tiavarl à l'issue d'une sueipnossn du cotnrat de tavriavl puor une période au muimnim égale à 1 an qeul qu'en snot le motif.

Article 2.2 - Durée et le financement des périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Dans la limite des fonds consacrés à la période de professionnalisation, la prise en charge et notamment la détermination de tarifs horaires et facteurs parcours, qui comprennent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et éventuellement 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 pourcentage de financement dans le cadre d'une période de professionnalisation est d'une durée maximale de 70 heures sur 12 mois calendaires. Toutefois cette durée maximale ne s'applique pas aux actions suivantes : certificats et habilitations inscrites à l'inventaire, actions de VAE, et périodes de planification des actions s'inscrivant dans une démarche de cofinancement d'actions en lien avec le CPF des salariés dont les bénéficiaires ne sont pas encore inscrits à l'inventaire. Toutefois, la durée maximale de 21 heures pour accéder aux formations « périodes de planification » (cette durée maximale peut être actualisée par la SPP de branche).

Article 3 - Accompagnement tutoral de la professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les parties prenantes reconnaissent la nécessité d'accompagner le développement du travail afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions menées dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises doivent 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 identifient également les compétences à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de passer en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tuteur exercée par les salariés dans le cadre de leur activité professionnelle.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tuteur dans le cadre de la professionnalisation, les entreprises s'engagent à ce que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tuteur puissent 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 concernent l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle de la Métropole et de la région Île-de-France sur les aéroports de la région parisienne.

Article 4 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Article 4.1 - Listes des actions éligibles au CPF définies par les instances paritaires
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Cette liste fixe l'objet d'un travail régulier de révision, de mise à jour et d'évolution.

2. Liste nationale issue de la commission nationale de l'emploi et de la formation (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation).

Les listes n° 1 et n° 2 ci-après recensent les formations liées 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 CAERPOF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où réside le salarié (et non pas du lieu de résidence ou lieu du siège social).

Article 4.2 - Abondements supplémentaires en heures du CPF par l'employeur
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les parties conviennent d'un abondement « supplémentaires » en heures au moment de la mutualisation de son compte par le salarié, porté par les fonds mutualisés de l'OPCA et dont la réserve de l'accord du financement (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 formation professionnelle dans les priorités 1 et 2 définies par la SPP de branche, dans le cadre d'un cofinancement CPF/Période de planification : + 25 % des heures engagées par le salarié ;
? les salariés souhaitant louer CPF sur les formations « 1001 heures » ou autres formations de type « soirées 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.

Article 4.3 - Articulation compte personnel de formation et autres dispositifs de formation
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation professionnelle, période de formation, (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 réserve de ses capacités de financement et du calendrier de mise en œuvre d'actions de formation dans les priorités 1 et 2 définies par la SPP, un cofinancement en CPF tout ou partie sur le temps de travail.

Les parties conviennent que, en cas de cofinancement CPF/période de planification la durée minimale de 70 heures ne s'applique pas.

Article 5 - Modalités de prise en charge commune aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation et à l'accompagnement tutoral de la professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Ces tarifs font l'objet d'une mise à jour 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 tarifs et modalités établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimeront 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 mi-année gérée des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord.

Article 6 - Actions prioritaires au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les objectifs de formation que les partenaires sociaux ont définis 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 favorisent 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 évaluer l'impact en termes de qualification des salariés et de sécurisation de leurs parcours professionnels, les partenaires à l'accord ont défini la définition et la composition de 4 dispositifs :

? un cadre commun à la branche de présentation des actions de formation prioritaires en leur faveur « la démarche de certification des connaissances et de compétences professionnelles de base propres aux métiers de la branche » et les « blocs de compétence » en cours de définition ;

? les démarches individuelles de VAE ;

? les actions-formations tutorées ;

? la contribution individuelle 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 partenaires sociaux ont pour objectif d'examiner la manière dont il parviendrait à être tenu compte de ces développements et de la montée en compétences des salariés à l'occasion des travaux relatifs à l'actualisation des connaissances de la branche.

Article 7 - Cadre commun des actions de formation prioritaires (autour du socle des connaissances et de compétences de la branche et des parcours de professionnalisation « métiers »)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Notamment pour faciliter la qualification des salariés et leur parcours sur les emplois de la branche, les partenaires sociaux ont défini de l'accord un cadre commun de formation prioritaire aux métiers de la branche. Les travaux au cours de la période de mise en œuvre du présent accord portent sur :

? une démarche de certification des connaissances et des compétences de base propres 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 partenaires sociaux ont enfin de créer les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience (prévues à l'article 8 ci-après) sur les parcours de professionnalisation liés aux métiers de la branche.

Article 8 - Démarches collectives de validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les partenaires sociaux ont défini que la VAE est un droit individuel dont le développement de sa mise en œuvre sera facilité par l'engagement de démarches individuelles au sein des entreprises de la branche.

Au cours de la période transitoire du présent accord, les partenaires sociaux ont à la CPE-FP de la branche d'élaborer un cadre commun à ces démarches collectives pour permettre à tous les salariés de bénéficier de l'accès des salariés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs parcours 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 permettra notamment sur les étapes suivantes :

? la mise en œuvre de la procédure au sein de l'entreprise ;

? la mise en œuvre de la procédure ;

? la mise en œuvre de la procédure ;

? la mise en œuvre de la procédure.

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

? la mise en œuvre des actions de salariés dans les années à venir le transfert de connaissances et de compétences acquises de la « connaissance d'expérience » aux personnes accédant aux emplois de la branche ;

? les nouvelles initiatives de formation et de qualification des personnes pour les modalités de formation s'appuyant sur l'échange d'expérience entre pairs et des mises en œuvre adaptées ;

? les caractéristiques des environnements de travail et des emplois du secteur dont la découverte et la maîtrise sont favorisées par la réalisation de parcours « en situation ».

Article 9.2 - Conditions de mise en œuvre des actions de formation-action tutorées

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La formation en situation de travail ou « formation-action tutorée » est comme tout processus pédagogique implémenté par les professionnels de la formation :

? un programme de formation-action : c'est-à-dire une mise en œuvre d'apports pédagogiques et d'apports liés à la « mise en œuvre » que constitue toute modalité de formation. Ce programme doit donc décrire les savoirs à acquérir (contenus formatifs) et les phases d'apprentissage en situation de travail ;

? un accompagnement pédagogique par un salarié tuteur dûment formé (par exemple un salarié exerçant une mission de tuteur et possédant les compétences de l'emploi pour avoir exercé précédemment, formé au travail (minimum 2 jours) ou ayant reçu une formation de formateur) ;

? dans le cadre de cette formation-action, la modalité pédagogique suppose plutôt être une situation de travail réelle ou « reconstituée », le salarié tuteur est considéré « en situation » ; le tuteur assure l'encadrement pédagogique du parcours de professionnalisation du tuteur s'adressant à un salarié (rôle de tuteur et d'encadrant pédagogique) ;

? l'organisation de la situation de travail au cours de laquelle le rôle de tuteur est clairement identifié (badges, chasubles...) ;

? la mise en œuvre d'un système d'évaluation de la formation-action.

Article 10 - Contribution « conventionnelle » au titre du plan de formation

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les partenaires sociaux ont défini la volonté de poursuivre le développement de l'emploi au sein de tous les salariés et de leur offrir une 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 désignera d'un accord vasnit à insérer dans le 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 teneur des versements d'assujettissement fixés par la loi, sont précisés au tableau de l'article 17 du présent accord.

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

? calcul d'un montant prévisionnel de la « contribution individuelle » sur la base de la masse salariale brute constatée par la DDAS N-1 ;

? versement, au cours de l'année N, de la contribution à l'OPCA désigné par la branche en 2 versements égaux suivent un

échancier conevnu entre l'entreprise et l'OPCA ;
? caull du maonntt efteifcf de la « cnoritboitun cnoilnonvnteele paln de foaroiemn » sur la bsa de la masse saallrie brute constatée par la DDAS N ;
? vrenemset du solde définitif de la « cituoborntin civenooelnnltne paln de foioamtrn » au puls trad avnt le 31 mras de l'année N + 1.

Cette coioiunbrttn frea l'objet d'une sieotcn à prat entière, affectées aux etrrseienps de la brcnhae puor le fnmeniacent de tuot tpye d'actions de formation.

Cette cutobrnoitin pertemrta la pirse en craghe des coûts drcetis attachés aux aotnics de ftriooamn (frais pédagogiques, évaluation, suivi, accompagnement, certification).

La ctoboiirtun de chquae etrtnipsee est réservée au suel fenncenmait des dépenses de foioimratn engagées au corus de l'année de vsrenemnt par laidte entreprise. Elle ne frea l'objet d'une « mloiuatastuin » au sien de la societn « cuornbtioitin cnoelolvntine au paln de fatoimron » que dnas le cas où l'entreprise n'aurait turoujos pas engagé les dépenses cranooosedprt à son « crédit » au tmere de la 3e année snauvit le vsrenemet de sa contribution.

Article 11 - Articulation entre formation des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail à l'occasion de changement des titulaires de marché
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Dans la psteivcrpee du développement de la formation, les piartes saigiaterns cenevinont que, dès lros qu'une firtaooomn a été engagée par un salarié dnas le cdare de la période de palrnsoieiofnstiaon ou du CPF par l'entreprise srntatoe et que l'OPCA a donné son enemagnget à son financement, l'entreprise earnntte s'engage à pvruisore le paorcus de fiamtoron du salarié.

Afin de gitnaarr l'accès à la fiotmaorn puor les salariés fiaasnt l'objet d'un transfert, l'entreprise eannttre ierifditnea avec le salarié, dnas les 6 mios à cpetmor de son transfert, les anctois de fmotiroan dnout il a bénéficié asini que les bioenss de ftrmiooan éventuels.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas svuui une action de fionrtaon depuis au mnios 5 ans, celui-ci arua un accès paioirtire à la fmtoriaon au sien de l'entreprise ertnante qui devra être engagée au cours des 12 mios qui sevniut la rrsipee du marché.

A l'occasion des tetfrasrns de plsreenons l'entreprise sraottne cmqmuorueina à l'entreprise ettnnare les éléments d'information riaetlfs à la fatmoioirn et aux einnertets poisefenlrsnos qui arount tsnrmas au salarié dnas le crade de l'établissement de son psroaepst formation.

Les otilus farianosvt la ftiaoomrn tuot au lnog de la carrière professionnelle.

Article 12 - Outils d'information et d'orientation des salariés
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les paerits seraitnaigs de l'accord sahnoeiutt souelnigr l'importance des doistfsipis pmnerteatt en anomt de l'action de frmiaoton d'identifier les bensois de foaitomrn et de définir les oiaternonits pnosfeislreoles des salariés tles que :
? l'entretien psefnsoeinrol qui pmreet d'étudier les ptipeeocrvss de poracrus pnseonirfosel et d'évolution poisoernsllenfe du salarié au raged nmotnamet des bnoies de l'entreprise et de l'accompagner dnas la msie en ?uvre de son pjoert psinseofornel (maintien dnas le poste, cmnheaget de poste, promotion, certification...). Il peemrt également d'identifier les fmornioas qui preoianrut y contribuer. L'entretien pnfiesronosel a puor oetbijcf de firae un état des lueix récapitulatif du parcuos pnernoifoessl du salarié tuos les 6 ans (appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise) ;
? le censiol en évolution pseisennloflroe (CEP) qui est un dsioistpif d'accompagnement gituart et personnalisé proposé à tuot salarié suthinoaat friae le piont sur sa situation prsflnonelosiee et, s'il y a lieu, élaborer et floeiarmr un pjeort d'évolution poenssifionrele (reconversion, reirspe ou création d'activité?). Il est assuré par des ceonlrselis de ceitnars

oieargmsns ;
? le balin de compétence qui contbuire à l'élaboration par le salarié d'un prjeot pfinsooenesrl puovant dnenor leiu en perutilaicr à la réalisation d'actions de formation.
? le pprsoeast d'orientation, de fotraoimn et de compétences qui à pitrar de la fin de l'année 2015, srea aliecssbce par son trluatiie sur le stie <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Il permet de rlsmaesebr dnas un dcmenuot uiuqne tuos les éléments de la vie pilsoerlennfoe et extra-professionnelle (formations, diplômes, expériences, sirovas et savoir-faire?) notmmanet dnas le but d'aider le salarié à :
? préparer une démarche de bilan de compétences ou de voatldian des auciqs de l'expérience (VAE) ;
? définir un pjoret de fomoairtn ou de mobilité psoeinesnloflre ;
? sécuriser les puocrras pslnfeenosors des salariés.

Les enseerrpits aepnrpootrt aux salariés stiuhonaat établir luer prassopet oirnteitoan et formtaion les ionrtoimafns et l'assistance nécessaire, et luer tsrotrnmaentt les inonoafmrtis nécessaires à sa msie à jour.

Les eniesetrpps de la bhacnre pproeroonst aux salariés d'utiliser le modèle élaboré par les paeenrtirs scioaux au paln iooinntfsneeresprl (dans le cdare du FPSPP) dobsinpile en télèchargement à l'adresse svniaute : <http://www.passeportformation.eu/PasseportFormation.pdf>

Les pariets sngarieaits ineintct les euomryples et les salariés à cnesrover les anttatoeists de fimroaton pnoleleiorsorsfe panendnt tuote la durée de la vie ponlseoirselfnse du salarié (dans le desiosr du salarié puor les employeurs, en axenne du pessorpat otitoniaren et ftoaroiemn puor les salariés)

Le rôle et les mniisoss des isnetacns paritaires.

Article 13 - Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Instance d'information réciproque ernte les paetraernis sociaux, d'étude et de cnoietatocrn et de poiisrotpon dnas le dianmoe de l'emploi et de la fmitoarn prlfnsonlsoeenie la CPE-FP dpssoie d'un rôle de cotniecraotn en matière de faoitromn -en liosian avec l'évolution de l'emploi- en anrusat les msoiins stevaunis ;
? pvoroioimr la fmrotoain ;
? pretpaciir à l'étude des myenos de formation, de peecimtonfernt et réadaptation pslnieroenfoss ;
? rheccrheer à auersr la penile utilisation, l'adaptation et le développement des meoyns ;
? établir et réviser le cas échéant, les priorités de damende de prsie en crgaghe des piuclbs et frnoaotims dnas le crade des périodes de pnolieafsisastoonin ;
? fovisaerr le développement du dsioipiitf de la VAE au sien de la bacnhre ;
? débattre et de réviser au minos une fios par an la lctie des fronimatos reeuntes au titre du CPF par la brcnhae et de mdaaetrn un éditeur de ltsie puor procéder aux formalités auprès de la casise des dépôts et cainontoigns ;
? sivure l'évolution de la msie en ?uvre du CPF au paln quitiaatlf et qtaititaunf ;
? établir et mtetre à juor la ltise des fairmroonts et des ceenrts d'enseignement.

Par alilures la CPE-FP arsuse le poglatie de l'observatoire porpiecstf des métiers et des qaiioficatlnus et nammontet :
? aylesanr les travaux de l'observatoire et d'élaborer à paitr de ces résultats des romatmdcnoneais en matière de ftrmoaion professionnelle, en tneat ctpmoe nmetomnat de l'objectif d'égalité ertne les fmemes et les hemoms dnas luer accès à la fartooimn pflslienrenlsooe continue,
? établir le prammgroe d'activité de l'observatoire,
? procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire ansii qu'à la dfsoufiin et à la ptromoion des traauvx de l'observatoire.

Article 14 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

L'observatoire est chargé de fournir des informations à la CPE-FP de la branche lui permettant notamment de définir des objectifs 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 objectifs et formations prioritaires ;
- ? les diplômes, titres, certifications de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche.

Article 15 - Section paritaire professionnelle de l'OPCA
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition des fonds provenant entre les différentes affiliactions sera validée en début d'exercice par la section paritaire professionnelle (SPP), selon un budget établi et prévisionnel qui purra fixer l'objet de l'attribution des fonds.

Afin d'assurer un suivi régulier et continu des activités financées par la SPP de l'OPCA de branche, celle-ci sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques permettant pour procéder à l'examen des comptes de l'accord sur la base de l'affectation des fonds 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 paritaire professionnelle :

1. Recevoir, conformément aux dispositions contenues dans le présent accord de branche, les contributions des entreprises adhérentes à la section paritaire professionnelle.
2. Mutualiser les contributions visées au titre des articles VIII et IX du code du travail et du code de procédure civile de formation (CPF) défini aux articles L. 6111-1 et suivants du code du travail.
3. Développer une politique d'insertion professionnelle par les actions de professionnalisation, la période de professionnalisation, le contrat de professionnalisation et de la formation professionnelle des salariés.
4. Développer une politique visant pour l'accès à la formation professionnelle.
5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son financement financier.
6. Prendre en charge, organiser et contrôler ainsi que les critères, les priorités et les conditions de mise en œuvre 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 accessoires rattachés 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 obligations fixées par le présent accord, les priorités de formation et modalités de mise en œuvre des formations de formation présentées par les entreprises. Ces priorités ainsi que les conditions et les critères de mise en œuvre ainsi définis par la section paritaire professionnelle sont portés à la connaissance des entreprises.

9. Se pencher sur les questions à caractère dérogatoire.

La section paritaire professionnelle est administrée par un groupe électif composé de deux collèges :

- ? chaque entreprise représentative au niveau national des salariés affiliés du présent accord y compris d'un siège titulaire et d'un siège suppléant ;
- ? l'organisation professionnelle représentative des employés y compris 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 électif est présidé par le président de la SPP et un vice-président élu parmi les membres de l'un des collèges représentant les employés et les salariés.

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

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

Le groupe électif paritaire a pour mission de :

- ? assurer le suivi de la section paritaire professionnelle ;
- ? assurer les relations avec le conseil d'administration de l'OPCA de branche ;
- ? définir les modalités de mise en œuvre et de contrôle des dépenses de formation présentées par les entreprises, conformément aux textes législatifs, réglementaires et contractuels en vigueur et dans le respect des dispositions de l'OPCA de branche ;
- ? établir un lien étroit avec la CPE-FP de la branche.

Dispositions relatives au financement de la formation

Les contributions 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 réglementaires intervenues par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 16 - Adhésion à un OPCA de branche
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les entreprises adhérentes sont convenues d'adhérer à l'OPCA (ci-après désigné OPCA de branche) afin de gérer la formation professionnelle des salariés.

Article 17 - Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle versées à l'OPCA de branche
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Dispositif	< 10 salariés	10 à 49 salariés	50 A 299 salariés	300 ET +
CIF	--	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Contribution légale plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	0,30 %
Contribution co-financée plan	?	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 ciounribottn conventionnelle	0,55 %	1,30 %	1,30 %	1,30 %
Avec contribution. ctnoienenlnlove Si CPF géré en interne	0,55 %	1,10 %	1,10 %	1,10 %

Article 18 - Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA de branche
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de psoisatonslrefnians prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du contrat de professionnalisation (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 :

- ? contacts de parents et d'enseignants ;
- ? périodes de stages et de formations ;
- ? contrat de professionnalisation ;
- ? carrières académiques de préparation et d'exercice de l'accompagnement scolaire ;
- ? l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de la branche ;
- ? des dépenses de formation des créateurs de formations d'apprentis.

Article 19 - Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les parties conviennent de l'importance du suivi de la mise en place de l'ensemble des priorités de branche en matière de formation professionnelle (titre Ier) ; des dispositifs permettant 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 commission paritaire professionnelle et notamment sur les aéroports de la région parisienne ainsi que d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositifs au sein de la CPE-FP dont les modalités sont précisées à l'annexe II du présent accord.

Article 20 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il a pour objet de remplacer tous les accords existants conclus au sein de la branche professionnelle et notamment sur les aéroports de la région parisienne dans le cadre de la formation professionnelle et notamment celles de l'accord du 4 mars 2011.

Article 21 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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.

Article 22 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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.

Article 23 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le présent accord du 15 décembre 2015 sera déposé par le syndicat des aéroports de la région parisienne et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du Travail et de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Qualifications 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Ces dispositions tiennent compte de l'accord national infocartage 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 hommes et les femmes 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 essentiellement sur le bail de l'application de l'accord du 4 mars 2011 et des travaux effectués depuis 2011 au sein de la commission paritaire professionnelle montmorillonne et notamment sur les aéroports de la région parisienne de l'OPCA de la branche et au sein de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPE-FP) et de l'observatoire professionnel 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 été renforcé et accentué la mise en œuvre de la professionnalisation au sein de la branche. A ce titre, durant ces dernières 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 chantiers de professionnalisation ont été conduits ;
- ? 93 salariés ont bénéficié de périodes de professionnalisation ;
- ? 96 départs en formation dans le cadre du DIF ont été enregistrés.

Les nouvelles dispositions relatives à la loi de 2014 nécessitent d'être déployées afin de accompagner ce développement de la professionnalisation au sein de la branche.

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

- ? qualification des salariés, développement des compétences et de l'emploi des salariés notamment les plans de formation dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- ? fidélisation et attractivité de luer professionnelle 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 qualification de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur professionnalisation ;
- ? facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Annexes

Article - Annexe 1 : Priorités de formation au sein de la branche CCR MNA

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Annexe 1

Priorités de formation au sein de la branche CCR MNA

Au titre du contrat de professionnalisation

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour 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 dernière étant valable quelle que soit la « convention de professionnalisation » est visé ci-après) sont :

- ? les qualifications professionnelles reconnues dans les certifications de la convention collective CCR mitnautnue et ngeaytote sur les aéroports de la région parisienne ;
- ? les diplômes et titres homologués non spécifiques à la manutention et navette sur les aéroports de la région parisienne ;
- ? les certifications professionnelles reconnues au RCNP et/ou les certifications et habilitations liées à l'inventaire.

Les actions de formation que cette liste d'actions de formation paierriros proua être ajustée et complétée uniquement par la société prairatie polnnoresslee 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 qualifications de la manutention et navette 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 certifications de la CCR mitnautnue et ngeaytote sur les aéroports de la région parisienne.

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

- ? actions permettant l'accès à un titre ou un diplôme reconnu au RCNP (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 reconnue 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 compétences et des compétences de base propres aux métiers de la branche articulée au schéma de compétences et de compétences professionnelles (CLEA) ;
- ? actions de formation et d'évaluation préparant l'obtention d'une des certifications reconnues dans le cadre du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les actions satisfaisantes s'accordent pour bénéficier à la CPE-FP et/ou à la société paritaire professionnelle le soin d'examiner et de proposer éventuellement au cours de la période tinnelare des aménagements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord. Dans tous les cas, la société paritaire professionnelle mniiouttean et nuygatete sur les aéroports de la région parisienne prendra à la suite de ces éventuelles décisions d'adaptation des mesures de suivi en cahier régulièrement mis à jour par la SPP de branche.

Au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi

Les actions de formation emnitet piarrroites les actions de formation suivantes :

(*) Pour l'ensemble des métiers de la manutention et navette sur les aéroports de la région parisienne, les actions de formation concernent 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 écrounus dans l'environnement et de travailler et les mesures de prévention à prendre pour les éviter (ergonomie, gestes et postures) ;
 - ? les formations de spécialité exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite d'engins de piste, habilitation électrique...) ;
 - ? attendus à adopter dans l'environnement de travail (déplacement en zones aéroportuaires, attendus de service?) ;
 - ? le travail en équipe ;
 - ? actions de formation permettant l'accès aux emplois nécessitant la conduite d'engins (permis VL, permis PL, CACES, habilitation enign de travail et de levage?).
- (*) Pour les métiers de la manutention :
- ? la mise à niveau des compétences de base (utilisation des outils de traçabilité des flux...).
- (*) Pour les métiers du nettoyage :
- ? la mise à niveau des compétences de base (utilisation des matériels et des produits...).

Article - Annexe 2 : 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

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Annexe 2

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 nombre de formations de formation :

- ? le nombre d'heures 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 formation ;

(*) Le nombre de formations de formation de l'expérience (VAE) ;

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

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Dispositifs	Objectifs	Proposition pbsoise de
Plan de formation	Maintien des capacités à oeppcur un emploi Adaptation des salariés à luer ptsoe de travail	Développement des compétences Lutte cnrote l'illettrisme
« Développement des compétences hors tpmes de tairavl » (art. L. 6321-6 CT)	Développement des compétences	
Période de professionnalisation	Maintien dnas l'emploi	
Contrats de professionnalisation	Acquérir une des qjualiintofacs (art. L. 6314-1 CT) et feavsiorr l'insertion ou la réinsertion professionnelle	
Congé iendiidvul de formation	Accéder à un naeivu supérieur de qualification Changer d'activité ou de profession S'ouvrir puls Inmagreet à la culture, la vie sociale, l'exercice de responsabilités atviioscases bénévoles	

Objets de la fomtairon poelesfolinnsre (art. L. 6311-1 CT)	Insertion ou réinsertion professionnelle Développement des compétences et accès aux différents neiauvx de qoifluaaicitn professionnelle Sécurisation des paruoocs professionnels Retour à l'emploi des ponernses anyat itorremnpnu luer activité prnoleoleisnsfe (congé parental, congé dépendance) Contribuer au développement économique et culturel Promotion sociale
Catégories d'actions de faoiormtn pfsseislronenle (art. L. 6313-1 CT)	Actions de préformation ou de préparation à la vie professionnelle Actions de prévention Actions de ftaoomrn rvailtee à l'économie et à la gtseion de l'entreprise Actions d'accompagnement, d'information et de ceionsl dispensés aux créateurs ou nrnureeeps d'entreprises agricoles, artisanales, cemolrcimeas ou libérales exerçant ou non une activité Actions d'accompagnement, d'information et de ciensol dispensés aux créateurs ou rrepueens d'entreprises agricoles, artisanales, cceemmoiras ou libérales exerçant ou non une activité Actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés Actions de conversion Actions de fiooratmn reevalts à l'intéressement, à la pcaptoitirian et aux dpsiiifosts d'épargne saarialle et d'actionnariat salarié Actions de lttue cotrne l'illettrisme et l'apprentissage de la lagune française Actions de poomritn de la mixité dnas les entreprises, de sslibsaetiioinn à la lutte ctnore les stéréotypes seeitxss et puor l'égalité porenlinfoselse enrte les femems et les hommes Actions d'acquisition, d'entretien ou de picnfernotmneeet des connaissances Actions prtmeneat de réaliser un bialn de compétences Participation à un jruy d'examen ou de vae si puor délivrance de cciafoitirntes penslelnooeifrss ietscrnis au RNCP Actions de pmotooirn professionnelle Actions de fromtioan conntiue rtavliee à la rrooptcdetiioan des psneneors (art. L. 1333-11 cdoe santé) Actions pttentreamt aux traelivluars de farie vlaeidr les aicqus de luer expérience Formation économique et financière des salariés bénéficiaires d'une dtbrtuoiiisn d'actions (loi 24 octobre1980)

Article - Annexe 4 : Lexique des termes et acronymes de la formation professionnelle

Annexe 4
Lexique des teermes et arnoeycms de la ftiaoromn professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

ANI	Accord nonatail interprofessionnel
-----	------------------------------------

CEP	Conseil en évolution professionnelle. Son pcpinire a été posé par l'ANI du 11 jaenivr 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Il est acesiblsce à « totue pseornne », « à titre gutairt », « dès son entrée sur le marché du tviaarl et jusqu'à son départ en retraite, qeul que siot son sttuat » (hors fcntioon publique). Lros de la disuossicn du perojt de loi ftiraomn voté le 27 février 2014, les pneriamaeerlts ont ecipneimxtelt confié sa msie en plcae aux régions
CFA	Centre de fomriaton d'apprentis
CIF	Congé iedindviul de formation
CNCP : http://www.cncp.gouv.fr	Commission nonltiaae de la cotficiertian professionnelle. Enrte ateurs missions, elle répertorie l'offre de ceticoatnirifs pnelsoniofseers (répertoire naoniatl des cactntreiiifios professionnelles), Elle inrmofe les psoernnes et les eenirrespts sur les crtftincieiaos itsriechns au répertoire noaatnil et sur les cntiefthroicias rneecunos dnas les états mermeps de la communauté européenne. Elle vlliee à la cohérence, à la complémentarité et au roeuumlennlveet des diplômes et des tteirs asini qu'à luer atdtioapn à l'évolution des qiafoctnluiiais et de l'organisation du travail, Elle émet un aivs sur les cortnctfeiaais enregistrées de doit au RNCP.
CNEFOP : (lien non reproduit, cnsluaolbte en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr , ruiibuqre BO Cvnnetoion collective.)	A l'issue de la loi ratleive à la frmiaatoon votée le 27 février 2014, il succède au CFTPLNV (Conseil nntaaiol de la foitomran tuot au lnog de la vie). Ses arnotubtitis snot définies à l'article L. 6123-1 du cdoe du travail. Il dnone un aivs sur tuos les texets rtaleifs à la faotomirn professionnelle, y crpmois les tetexs réglementaires. Il est dtaeitnsirae des leitss éligibles au CPF, ce qui faclreiita son rôle « dnas l'évaluation du suvii de la msie en ?uvre et du développement de l'utilisation des anotcis financées dnas le cadre du CPF ». Il évalue la pqiltouie d'apprentissage et de frtmoiaon professionnelle. Les oiragntosnais multi-professionnelles (FNSEA, UNAPL, et Udes), hros champ, snot intégrées dnas la cptoimsioon du CNEFOP.

COPANEF	<p>Le comité paritaire ininterprofessionnel pour l'emploi et la formation (COPANEF) constitue l'instance de gouvernance pluri-partite et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi. C'est le CPNEAOF qui élabore la liste nationale des formations éligibles au CPF, après consultation du CNEFOP. Le législateur a préféré cet acronyme « CEONAPF » 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 CNPFP (comité paritaire national de la formation professionnelle)</p>
COPAREF	<p>Les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF) constituent les instances de gouvernance pluri-partite régionales et interprofessionnelles en matière de formation professionnelle et d'emploi. Chaque CRAEPOF établit la liste régionale des formations éligibles au CPF, après consultation des commissions paritaires régionales de branches et consultation au sein du braeuu du CREFOP.</p>
CPF	Compte personnel de formation
CPNAA	<p>Commissions paritaires nationales d'applications de l'accord. Elles déterminent les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel.</p>
CPNE	<p>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.</p>
CPRDFOP	<p>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 parotomimng des atoins de formation professionnelle des jeunes et des adultes, et propose le contenu de la stratégie et des objectifs de développement économique du territoire régional ». Le CPRDFOP est élaboré au sein du CREFOP.</p>

CQP : http://www.cncp.gouv.fr/glossaire#letter_c	Certificat de qualification professionnelle. C'est un diplôme en place « par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce qui est attesté 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 COERFP est consulté par le COERAPF en vue de l'élaboration de la liste régionale des formations éligibles au CPF.
CSA	Contribution Supplémentaire à l'apprentissage
FPSP : http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp	Fonds de sécurisation des parcours professionnels
OCTA	Organisme certificateur de la taxe d'apprentissage
ONPMQ	Observatoire national paritaire des métiers et des qualifications. Il 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 certificateur 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 salariés en difficulté, la région peut, par voie de convention, habilitier 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 tuot au lnog de la vie. Il est assuré par l'Etat et les régions.
SPRFD	Service pilbuc régional de la fimatoorn professionnelle. Dnas le cadre du SPRDFP, la Région « puet aedrcocr des auids inidludeevlis à la ftaioromn et crnodnooe les itneenonritvs cairuntnbot au fninemcanet d'actions de ftoromain au bénéfice des pcluibs dnot elle est chargée » (loi du 5 mras 2014, art. 22 et 24). Ces pbclius snot les jeeuns et les atedlus à la rcehrhece d'un elmpoi ou d'une nulovele otateirnon professionnelle.

Voir également le glsoraie de la CCNP (commission nntaailoe de la crotiaificetn professionnelle) : <http://www.cncp.gouv.fr/glossaire>.

Accord du 13 décembre 2007 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 1er - Champ de compétence
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les chmaps de compétence psfreoonensil et géographique de la CPFEP de la bnharce snot inequedeits à cuex de la ceotnovinn cleiotvclé régionale mieuonttann et negtatoye sur les aéroports outervs au plbuic de la région parisienne.

Article 2 - Rôle de la CPEFP
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La CEFPP est, puor la branche, l'instance d'information réciproque (entre les praieentras siuoacx saneiitrgas de l'accord), d'étude, de ciortoncaetn et de potsioripon dnas le dnoaime de l'emploi et de la frtmiooan professionnelle.

Article 3 - Missions de la CPEFP
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Conformément aux dsioitnopsis législatives et cevnnlteoelninos en vgueiur à la dtae de sruingtae du présent accord, la CFPEP a puor atuiittrbon générale la poomtroin de la foamoitn peoneslorisflne en lsaoiin aevc l'évolution de l'emploi au sien de la brncahe professionnelle. En s'appuyant nnaemmtot sur les tarvaux de l'observatoire ptspoceirf des métiers et des qualifications, ansii que sur le bialn tnerianl de l'accord de bnchare rltiaief à la frootiman pesnflnoioselre continue, elle définit namnotemt les otnonratieis et priorités de la brhacne en matière de formation.

Les tteexs lui confèrent des atotrntiibus dnas les dmioanes de :

- ? l'emploi : évolution de l'emploi et problèmes de l'emploi ; iinoetsrn plionfernesosle des jeunes, des dadneuemrs d'emploi et des handicapés ; lnenmcieiect coteicllf puor miotf économique ;
- ? la foraitomn : foamrtion peniInfsrelsoe ; ftairmoon iiltniae et premières faoomritns tehloougncieqs ou pleonreelsinofss ; cnattros d'objectifs ; définition des qitlicinuaafos et msie en ?uvre de la pinsenoisairatosfoln ; priorités en matière de CIF ; auids pueublqis en matière de fimrotaon ;
- ? l'observatoire pcptieosrf des métiers et des qiaiiicunoalts (orientation, suivi, exmean et dufoiofsn des travaux).

Article 3.1 - Missions en matière d'emploi
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

En matière d'emploi, la CFEPP a puor mission de :

- ? perttrmee l'information réciproque des ogtoaraisnns sraenigiats sur la sitotiuon de l'emploi ;
- ? étudier la soatutiin de l'emploi, son évolution au cours des mios précédents et son évolution prévisible. Enmeaxir l'évolution qiiauanttve et qialuttvae des elopmis et des qfctoainiliuas en tenant ctmope des tauavrx réalisés par l'observatoire ptpcoseif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet eamxen et les csclunnoois qu'en trie la CEFPP en matière de bsneios de fmioaorn pnnsfleioesore snot mis à dpiioitossn des cefhs d'entreprise, des ianecstns représentatives du perneonl et des onresgmais compétents de la bnhcrae ;
- ? procéder ou fiare procéder à ttuoe étude ptnamtreet une meulrelie cicsaonannse des réalités de l'emploi ;
- ? eetceuffr teuots démarches ueltis auprès des ogirnsemas peqliuubs de pclneamet en vue de cniocruor au pmnlaecet des jnuees à l'issue de luer froiomtan ;
- ? eanimxer les cnitidoons de msie en ?uvre des menoys de resnsaleecmt et de réadaptation. Ealtbir à son naeivu pnifseroseonl et ttoirirarel les lisianos nécessaires aevc les administrations, csomismions et comités ocileffs aynat des arinbottitus en matière d'emploi et de formation, et notmmaet l'ANPE, l'APEC, l'AFPA, les comités régionaux de fmooatirn professionnelle, les CFA, les lycées professionnels, l'UNEDIC et les ASSEDIC, nanmeotmt en vue d'échanger tuos renseignements, namomnett d'ordre statistique, dnot elle proriaut dsesopir ou avior besoin. Elle rehchreera luer coopération aux tâches qu'elle asmsue et luer offre sa crioabtollaon ;
- ? établir aemennellunt un rroppat sur la siutiaotn de l'emploi et son évolution.

Particulièrement en matière de lmcnecnieeit puor moitf économique :

- ? être informée (par les entreprises) de tuot pjoert coilelctf d'ordre économique porntat sur puls de 10 salariés ananaertppt au même établissement sur une période de 30 jours, itrnnveeu dnas la branche, lsqorue le comité d'entreprise arua été informé ;
- ? être saisie, dnas les codinintos prévues à l'article 12 de l'accord natiaonl itepsnnooreorfsil du 10 février 1969 modifié, en cas de difficultés suvnenart au sien du comité d'entreprise ou d'établissement au sjuet d'un pjoert de leeimeicnnt coiectllf d'ordre économique ;
- ? être saisie, dnas les conidoitns prévues à l'article 15 de l'accord ntinoaal iostnennorfriepsel du 10 février 1969 modifié, en cas de problèmes de rssalceenmt non résolu au nvaeiu de l'entreprise, et d'examiner les coidnonts de msie en ?uvre des meynos de rseaemscelt (de préférence au sien de la même brnhcae d'activité) et de réadaptation, dnas la mursee où des stoolnuis saiaistifasntes ne puaierrnot ienitrvenr au paln de l'entreprise.

Le rppoart annel frea un bilan de l'action epnrreste à l'occasion des lictennmieecs clteoflics dnot la CFPEP aaurit été saisie.

Article 3.2 - Missions en matière de formation
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

En matière de formation continue, la CEPFP a pour mission d'assurer :

- ? promouvoir la formation continue 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, en liaison avec 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 ;
- ? contribuer à cet effet à l'élaboration de programmes et de projets utiles ;
- ? établir et tenir à jour la liste indicative des cours, stages ou séminaires considérés par elle comme présentant un intérêt particulier pour la profession et retenus en fonction 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 séminaires ainsi répertoriés les catégories de bénéficiaires 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 bénéficier de formations 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 CEPFP en matière de formation doit également consacrer chaque année au moins une réunion à l'examen des thèmes suivants à la formation, et notamment :

- ? suivre l'application de l'accord sur la formation professionnelle en liaison avec la branche (obligation triennale) sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation ;
- ? évaluer périodiquement l'évolution des diplômes et titres définis par les instances représentatives des ministères habilités à délivrer des certifications, l'opportunité de créer des certifications de qualification (CQP) délivrés par la branche et de procéder à leur validation, en liaison avec l'usage au sein de la branche de tout autre outil de qualification professionnelle existant ou à venir ;
- ? procéder si nécessaire au bail de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technique et professionnel et des sections complémentaires ;
- ? évaluer périodiquement l'évolution des qualifications définies dans le cadre de l'accord de branche professionnelle (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 branche ;
- ? établir les besoins de formation de la branche (voir l'article 2 de l'avenant) ;
- ? être consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications dans la branche, dès lors que sont sollicités des organismes de l'Etat. Elle informe des conclusions de ces études ;
- ? être consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation en liaison avec l'Etat et la branche. Elle informe de l'exécution de cet engagement ;
- ? faire le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de qualification et formuler, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer l'état de la qualification ;
- ? examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des salariés ;
- ? contribuer au groupe de travail de la branche (2) les informations dont elle dispose sur l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de qualification.

(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.

Article 3.3 - Mission de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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.

Article 3.3.1 - Missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

L'observatoire a pour mission d'accompagner les entreprises de la branche dans la définition de leurs besoins de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels. Il a pour rôle principal de fournir à la CEPFP 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 cet effet, il fournit à la CEPFP des informations et données permettant la préparation des actions de formation ;
- ? 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, voire des enquêtes sur leurs évolutions ;
- ? la définition des besoins et des priorités de formation professionnelle de la branche pour l'ensemble des salariés de la branche ;
- ? la définition de la liste des diplômes, titres, certifications de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche et des formations de formation à sa politique.

Article 3.3.2 - Comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La CEPFP, 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 principales sont :

- ? la définition d'un programme annuel de travail, établi en tenant compte des besoins de la CEPFP, pour la mise en œuvre des actions générales définies par la CEPFP ;
- ? 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 CNPE d'autres secteurs d'activité ;
- ? la tenue d'éventuels ateliers d'offres pour les salariés à ces fins en liaison avec des experts ;
- ? le suivi et la validation des travaux réalisés par l'observatoire.

Article 4 - Composition de la CEPFP
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Article 4.1 - Composition des collèges employeurs et salariés
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La CEPFP est composée de la façon suivante :

- ? d'un représentant titulaire désigné par chacune des 5 organisations représentatives de plein droit au plan national, soit au total 5 représentants titulaires des organisations de salariés ;
- ? d'un nombre égal de représentants des entreprises 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 entreprises désigne respectivement un nombre égal de représentants suppléants (renouvelables semestriellement au terme d'une période de 2 ans, sans possibilité de réélection et 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 désignés de l'ensemble des documents relatifs aux réunions de la CEPFP.

Article 4.2 - Désignation des membres
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Afin d'assurer l'efficacité et le suivi des travaux au sein de l'instance des organes et des délégations, les membres élus et suppléants sont désignés nominativement.

Article 5 - Présidence et vice-présidence
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 CEFPP est assurée par un membre du collège des représentants des employeurs.

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

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

Article 6 - Règlement intérieur de la CFEPP (et donc du comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications)

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Article 7 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le présent accord prendra effet après publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et durera jusqu'au 31 décembre 2010. Trois mois avant son terme, les parties conviendront de sa reconduction, et notamment des dispositions concernant l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 8 - Signature de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le SRMAEA prendra à la diligence des organisations syndicales, pour signature, les représentants élus du présent accord pendant une période de 8 jours suivant sa mise à la signature.

Article 9 - Dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le présent accord ainsi que ses éventuels avenants ultérieurs y compris les modifications et révisions déposés par le syndicat des aéroports de la métropole et de l'entretien pour le riel 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Conformément aux dispositions de l'accord sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 modifié(1), afin de mettre à l'œuvre les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie(2), les partenaires sociaux singuliers du présent accord ont souhaité créer au sein de la branche monétaire et bancaire sur les aéroports de la région parisienne une commission

pour l'emploi et de la formation professionnelle (ci-après dénommée CPEFP). Ainsi ils ont notamment particulièrement tenu compte des exigences d'anticipation et de prévision 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 législatives et réglementaires en matière professionnelle. Elle prendra en particulier le rôle de comité d'orientation 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, titre 2 ; chapitre III, relatif aux obligations des employeurs des métiers et des qualifications ; titre VIII : scotein 1, relatif 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.

Annexe IV : Accord du 13 février 2007 relatif à la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance complémentaire

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le souci des aéroports de la maintenance et de l'entretien pour le riel et pour l'air et les organisations syndicales représentatives au sein national ont été désireuses d'améliorer la protection sociale complémentaire des salariés non couverts de la cotisation collective régionale de la métropole et notamment sur les aéroports (région parisienne).

Pour ce faire, des négociations ont été engagées entre les syndicats patronaux 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 conclu au sein de la commission collective régionale de la métropole et notamment sur les aéroports (région parisienne).

En signant cet accord, les partenaires sociaux ont voulu créer une dynamique de progrès dans la profession en apportant un dispositif onéreux la solidarité entre tous les salariés non couverts 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 individuel 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 syndicales de la métropole de la commission collective régionale de la métropole et notamment sur les aéroports (région parisienne) décident et conviennent des dispositions qui suivent, qui ont vocation à modifier en conséquence la convention collective régionale.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Date d'effet. – Durée. – Révision
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le présent accord est à durée indéterminée. Il entre en vigueur 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 représentants sociaux se réuniront 1 fois par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui paraissent être apportées. De plus, des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande écrite d'une des parties signataires de l'accord ou de l'organisation patronale.

Article 2 - Cadre juridique *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

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.

Article 3 - Application et sollicitation d'extension *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

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

Article 4 - Objet *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

Le présent accord a pour objet d'instituer dans le cadre de l'article 83 1° du code général des impôts un régime d'attribution de prévoyance complémentaire au palier national généralisé à tout le personnel non cadre exerçant une activité salariée ou inscrite 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 personnes au régime professionnel et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire et résultent du présent avenant.

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

Article 5 - Mutualisation des risques *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

Les salariés ont recherché les meilleures conditions de régime 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 salariés et un coût maximum des cotisations déterminé à tous les salariés non cadres, quels que soient la taille et la situation économique de l'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 cotisation d'un compte de résultat pour la profession, auprès de l'assureur recommandé ;
- ? la création d'une commission paritaire de suivi du régime.

Article 6 - Désignation de l'organisme assureur *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

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 maintenance et nettoyage sur les aéroports (région parisienne) et du régime qu'elle institue 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 vigueur du présent accord de branche (voir art. 1er du présent accord).

Article 7 - Entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

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 avec lequel adhèrent. Cette faculté est subordonnée à la condition qu'elles s'assurent que les garanties offertes par ledit contrat sont au moins équivalentes, voire 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 avant 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).

Article 8 - Champ d'application *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

Adhèrent volontairement 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 maintenance 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 quel que soit sa forme (notamment les apprentis et les salariés embauchés sous contrat de travail en alternance) aux entreprises relevant de la convention collective régionale de la maintenance et nettoyage sur les aéroports (région parisienne).

Article 9 - Réexamen des conditions de la mutualisation des risques *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

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 parties se réuniront dans le cadre de la commission

pratiie de suivi, au moins 6 mios anavt ctete échéance.

Au treme de cet examen, qui dnnoe leiu à rédaction d'un procès-verbal, la csmomioisn prartiiae de suvii se pncoore sur le miianetn ou non de la ridmtcamaoonen de l'organisme asuresur recommandé. Dnas le cas où il est mis un temre à cette recommandation, elle en irmfnoe snas délai l'organisme assureur, et les sartainegis arrêtent les modalités d'organisation du novuel apepl d'offres.

Article 10 - Tableau des garanties du régime de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Au ttrie du présent accord, les salariés dtis bénéficiaires, tles que définis à l'article 8 ci-dessus bénéficient des gatenrias de prévoyance complémentaires fgiaurnt au tbalaeu synthétique des garanties. Le caortnt d'assurance sosucrit avec l'organisme recommandé est jiont en axnene I aux fnis d'information des ertpnierses sur les cotindoins générales de celui-ci.

Titre II Garanties, cotisations et suivi du régime

Nature des garanties Exprimée en % du saarlle de référence (art. 11)	Montant des garanties Salaire de référence (dans la ltmie de 4 fios le pnfalod aennul de la sécurité sioalce (1))
Décès/Perte toalte et irréversible d'autonomie	
Versement d'un ciatapl : Quelle que siot la sauitton de famille	100 %
(2) Moaajiotrn par efnnat à charge	25 %
Double efeit (décès simultané ou postérieur du cnnjooit (3) non remarié) Versement d'un caatipl supplémentaire s'il reste au monis 1 enfant à crahge de mnios de 18 ans au juor du décès	100 % du cpaiatl décès
Décès consécutif à un accident Versement d'un ciatpal supplémentaire	100 % du caaiptl décès
Allocation obsèques Versement d'une indemnité en cas de décès du salarié	100 % pfolnad meeusnl de la sécurité sociale
Exonération Exonération du penamiet des ctsnotiaos puor le salarié en incapacité temporaire, ou en invalidité	Franchise 90 jours

Important : les conséquences d'un aatttent ne snot pas eelcxus des ginaaerts dnas la mrsuee où l'assuré n'y a pas pirs une prat active.
(1) Soit, à trite indicatif, plafnod au mmneot de la srguinate de l'accord : 128 736 ?.
(2) Dnas la litime de 3 enfants.
(3) Par conjoint, il fuat considérer le connijot ou cinbocun (unique) ou pacse du juor du décès du salarié.

Article 11 - Salaire de référence En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le sarliae de référence snvreat au ccaull des pttreaisons est égal à la rémunération btrue anayt svrei d'assiette au clcaul des coitinasots définies à l'article 12 du présent accord, au corus des 12 mios cilivs ayant précédé le mios du décès ou l'interruption de travail. Si le salarié ne cptome pas 12 mios de présence à la dtae du sinistre, le saairle de référence est annualisé à partir de la meoyne melnlesue des sarelais déclarés aux oaigmenrs sociaux. Lsqorue le décès ou la prete tlatoe et irréversible d'autonomie fiat situe à une période d'arrêt de travail, le srlaaie de bsae à reneitr est celui précédant la dtae d'arrêt de travail. Il est revalorisé sur la bsae de l'indice de ratorelaisivn défini à l'article 17 de la cvitonneon d'assurance.

Article 12 - Cotisations du régime et répartition En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

12.1. Feceimnannt du régime et gaarntie du tuax de cotisation

La ctaioiotsn gablloe destinée au fcineeamnt du régime, à sa goseitn et à son ptlgioae (art. 14-3) est fixée à 0,40 % du slriaae de référence (art. 11).

L'assureur Réunica s'engage à mnietianr inchangés les tuax ci-dessus indiqués penndat une durée de 3 ans. Ces 3 ans cmcemneont à coriur 6 mios après la dtae d'extension de l'accord.

12.2. Modalités

La répartition des ciatsotnios est la snuitvae :
? 50 % de la cotoasitin puor le salarié ;
? 50 % de la cottosiain puor l'employeur.

Les csatootniis coearnrpnost à la piiotaircaptn des salariés forent l'objet d'une ruteene mnleusele oiilrbtaoge sur luer sialrae que les salariés ne puornt pas refuser. Les emyueplors se coeargnht dnoc de vrseer les duex ptiaers des cniotitasos aux organismes.

Article 13 - Suivi du régime de prévoyance complémentaire En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

13.1. Rpoaprt annuel

L'organisme aerussur tsamnert caqhue année à la cimoimsson pariiaatre de sviui le rrapot détaillé sur les ceopmts anenuls rliaetfs au présent régime, prévu par le décret du 30 août 1990, acirtle 3.

13.2. Cotoitustinn et prérogatives de la cmsosimion de suivi

Une ciomiosmsn ptirraiae appelée la « cmsiomion de sivui » est instituée aifn de velelir à la giesotn du régime de prévoyance cvltecioe complémentaire de la branche.

Cette cismmioon est composée de représentants des pnatraeiers siuocax snaitreagis et de représentants du syndacit des aixuirleais de la moetnunitan et de l'entretien puor le rial et puor l'air (SAMERA), à sviaor 3 représentants de cnahcue des osaitrgionnas sdinleacys de salariés sieaigtrnas et un nmrobe égal de représentants de l'organisation ponrlatae signataire.

Le règlement intérieur qui fxie namoetmnt la cosotiipmon et les atuotiirtnbs de la cmioomssin priraate de sviui est jiont en aexne II du présent accord. Elle se réunit aulant que de besoin, et au mions une fios par an puor eixmeanr et aepvurpor les cemptos de résultats présentés dnas le rrpooat aennul rtleiaf à la siiatoutn du régime et au puls trad aavnt le 30 juin.

Cette comosisimn a namomtnet puor mssoiin :
? d'étudier les cetmpos détaillés du régime fuionrs par

l'organisme recommandé et de transmettre les informations nécessaires 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 ministérielle et notée 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. Période du régime

Pour l'analyse des comptes annuels de l'assureur, les paramètres d'évolution des régimes..., les statistiques censées de définir une mesure de croissance et de plier au bien-être des salariés (ci-après désigné « le contrat »).

Chacun des signataires du présent accord revêtira chaque année un caractère du rapport annuel établi par le comité de suivi sur la base du rapport annuel de l'organisme d'assurance désigné.

Article 14 - Suspension des garanties En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Article 15 - Cessation des garanties En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les garanties cessent :
? du fait de la rupture du contrat de travail, et ce, indépendamment de la nature « 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 qu'il a rejoint l'entreprise susmentionnée pour les raisons indiquées ci-dessus, à sa demande dans les 6 mois, une nouvelle assurance à titre temporaire en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie. Le terme de cette garantie individuelle qui sera inscrite ne dépassera l'âge de 70 ans du bénéficiaire.

Article 16 - Signature de l'accord En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

SAMERA trinitaire à destination des organisations syndicales, pour signature, les entreprises signataires du présent accord

pendent une période de 8 jours suivant sa mise à la signature.

La signature du présent accord par le SARMEA est subordonnée à la signature manuelle des organisations représentatives dans la branche.

Article 17 - Dépôt de l'accord En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le présent accord ainsi que ses éventuels avenants ultérieurs y compris les modifications et révisions seront déposés par le syndicat des entreprises de la maintenance et de l'entretien pour le riel 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.

Annexes

Article - Annexe 1

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Annexe 1

Convention d'assurance entre Réunica Prévoyance et les entreprises adhérentes du secteur de la maintenance et de l'entretien sur les aéroports (région parisienne) relative au régime de prévoyance des salariés non cadres(1)

Entre :

Les entreprises adhérentes du secteur de la maintenance et de l'entretien sur les aéroports (région parisienne), composées des entreprises adhérentes signataires de l'accord du 13 février 2007 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres, ci-après dénommés les entreprises adhérentes,

D'une part, et

Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, jadis notée 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 entreprises adhérentes du secteur de la maintenance et de l'entretien sur les aéroports (région parisienne) relative au régime de prévoyance des salariés non cadres est l'extension en tant qu'elle concerne aux entreprises adhérentes 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)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les entreprises adhérentes du secteur de la maintenance et de l'entretien 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 entreprises adhérentes, la présente convention d'assurance organise la mise en œuvre du régime d'assurance auprès des entreprises adhérentes. En outre, les entreprises

conviennent expressément de conclure un protocole intitulé « protocole de mise en gasetin » et finsaait piatre intégrante de la présente convention d'assurance. Ce protocole précise notamment les modalités d'adhésion des entreprises adhérentes, les conditions de participation à l'affiliation des membres participant ainsi que les modalités de règlement des prestations.

La convention d'assurance est ratifiée par l'ensemble des entreprises ayant procédé à la ratification de Réunica Prévoyance en qualité d'organismes assureurs organisant la mise en gasetin de la région parisienne et des aéroports (région parisienne).

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

Ces titres sont les suivants :

Titre Ier ? Dispositions générales.

Titre II ? Définition des garanties décrites.

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

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

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Objet de la présente convention d'assurance
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 entreprises sucoax du secteur de la montagne et nttyagee sur les aéroports (région parisienne) qui rmdnamocee 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 statutaires et définies au titre II de la présente convention d'assurance. Il est précisé que l'Institution assure la garantie des gratifications de prévoyance.

Article 2 - Sauvegarde de la convention d'assurance
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les garanties et les conditions 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 parties saocux 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 dispositions résultant desdits aménagements, les garanties insérées au présent sur la base de la présente convention d'assurance.

Article 3 - Champ d'application. – Entreprises adhérentes à Réunica
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les entreprises adhérentes sont les entreprises qui s'inscrivent un an après de Réunica en application de l'accord conclu entre les entreprises 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 adhèrent de plein droit à l'organisme recommandé dans l'accord du 13 février 2007.

Article 4 - Durée de la présente convention d'assurance
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 l'une des parties (l'institution ou les entreprises sucoax participant à 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 dont avant le 1er juillet de l'exercice en cours. La résiliation à la suite de l'expiration de l'accord signifie à l'expiration des onairgnastis secantlydis sragtiteas 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 garanties et de garanties.

Article 5 - Engagement et contrôle de l'institution désignée
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les garanties de prévoyance telles que prévues par l'accord conclu le 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).

Article 6 - Membres participants
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 présent accord 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.

Article 7 - Ouverture des garanties
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les avantages résultant de la présente convention d'assurance sont ouverts pour les salariés versés à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 13 février 2007, soit le 1er mars 2007.

Article 8 - Cas particulier d'obligation de déclarations relatives aux risques en cours
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 présent accord 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 présent accord d'adhésion proposé par l'institution, bénéficient de prestations d'incapacité ou d'invalidité complémentaires à la sécurité sociale au titre d'un précédent accord de prévoyance conclu 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 participation 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 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 dépenses de soins définies par la présente convention d'assurance ainsi que la répartition des cotisations ;

? si l'entreprise adhérente dispose jusqu'à la date de prise d'effet du contrat 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 dépenses de soins de l'assiette de calcul des prestations en cas de décès.

Enfin, dans le cadre de la 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 les prestations prévues au titre d'un contrat de prévoyance précédemment souscrit par l'entreprise adhérente et les prestations visées par la présente convention d'assurance.

Ainsi, pour les salariés en arrêt de travail :

? si ces salariés étaient précédemment couverts par une garantie de décès, les prestations de décès accordées au titre de la présente convention d'assurance le sont sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur en application du contrat d'entreprise précédent ;

? si ces mêmes salariés, pendant des périodes de la sécurité sociale, exercent une activité, les prestations de décès ne leur sont accordées au titre de la présente convention d'assurance que sur les bases de salaire qui leur ont été cotisées.

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 la liste.

8.2. Fonctionnement des risques en cours

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

L'institution s'engage :

? à assurer le maintien de la garantie de décès pour les bénéficiaires de retards 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 bénéficiaires concernés étaient au moment de ces prestations selon les modalités et délais fixés par la présente convention d'assurance, et d'autre part, si le précédent organisme assureur a assuré les prestations de décès 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 de 3e catégorie et dans le respect de l'article 2 de la loi Evin, les sites des états membres de l'Union européenne antérieurement à l'adhésion de l'entreprise, étant entendu que le risque d'invalidité permanent est réputé comme résultant de l'arrêt de travail en incapacité.

Article 9 - Etendue des garanties En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 métallurgie et n'ont pas été étendues aux salariés non cadres.

Article 10 - Exclusions communes à toutes les garanties En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

? d'un fait volontaire du bénéficiaire ou du titulaire de la garantie ;
? de la participation active du bénéficiaire à une grève civile ou étrangère, à une insurrection, à une émeute, à un mouvement de révolte quel que soit le lieu où se déroulent les événements et qu'ils soient les protagonistes, à une rixe sauf cas de légitime défense.

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

Les cotisations 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 exemple, 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 cotisations ont souhaité que la mise en œuvre du régime soit réalisée de façon souple ; 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 compter 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 modification des cotisations et/ou des taux devra néanmoins être expressément acceptée par les signataires, sans préjudice du droit pour l'institution désignée de constater la matérialité du risque et d'en tirer les conséquences requises.

Article 12 - Exonération des cotisations En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

En cas d'arrêt total de travail d'un membre participant, la cotisation relative aux cotisations setuorcs n'est plus due au titre d'une période de 90 jours d'arrêt consécutif 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.

Article 13 - Salaire de base des prestations En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le salaire de base, servant au calcul des prestations, est égal à la rémunération brute avant sursis 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 décès, 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 référence défini à l'article 17.

Article 14 - Données informatiques En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

L'institution et les entreprises adhérentes peuvent échanger et s'échanger tous les renseignements de données ou fichiers informatisés relatifs à la présente convention d'assurance. Les informations concernent les membres participants et les cotisations s'effectuent 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.

Article 15 - Prescription
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 péneimt du ctapail décès aux bénéficiaires du mbmree pnciaptt décédé. Ces délais concernent les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, toutefois, ces délais ne couvrent :
? en cas de réticence, omission, déclaration fautive 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.

Article 16 - Revalorisation des prestations
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La réévaluation annuelle de 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 sont réévaluées à l'âge de la date, et ne sont pas réévaluées dans l'avenir.

Article 17 - Effets de la résiliation de la présente convention d'assurance sur les prestations en cours ou à servir
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Dès lors que la convention d'assurance se trouve résiliée, elle ne peut en aucun cas être maintenue dans ses effets pour les engagements adhérents sous réserve de la garantie 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.

Article 18 - Information à la commission de suivi
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 mutuelle et notamment 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.

Article 19 - Litiges
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les difficultés d'interprétation de l'accord du 13 février 2007 sont résolues à la commission de suivi. Les parties s'efforcent de régler à l'amiable toute contestation qui pourrait survenir dans l'interprétation ou la réalisation de la présente convention d'assurance.

A défaut, il est entendu qu'elles relèveront de compétence aux juridictions compétentes tout différend n'ayant pas pu être réglé à l'amiable.

Article 20 - Définition du conjoint
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Pour les membres participants qui ont conclu un mariage postérieur à la date de l'événement, l'empire d'une loi étrangère,

un quel que soit le mariage est versé et réparti, à défaut de désignation expresse, par parts égales entre les différents bénéficiaires.

Article 21 - Définition des enfants à charge
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Sont réputés à charge du membre participant, les enfants légitimes, naturels ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs, à condition que le membre participant ou son conjoint en ait la garde ou la tutelle effective à l'expiration de la durée 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 père 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 française ;

C'est-à-dire :
? l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement fiscal au revenu imposable ;
? l'enfant auquel le participant s'est engagé à verser une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) rattachée sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu imposable ;
? celui qui, à l'âge, s'ils sont mineurs 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 devenu avant l'âge de 21 ans.

Article 22 - Déchéance
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Article 23 - Fausse déclaration
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les déclarations faites par l'entreprise adhérente que par le membre participant, sont 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 de l'entreprise adhérente que du membre participant, l'institution pourra saisir la commission de suivi. Les cotisations payées devenant 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 cotisations payées à ce titre.

Article 24 - Subrogation
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Article 25 - Information des membres participants
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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. L'absence de remise de la notice n'affecte pas les droits et

otingobials des merembs participants, l'entreprise adhérente est également tenue d'informer chaque membre participant en lui remettant une note ou un avenant à la précédente, établi à cet effet par l'institution. La durée de la remise de la notice au membre participant et de l'information relative aux modalités de cotisation incombent à l'entreprise adhérente.

Article 26 - Territorialité
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les membres ne sont assujettis qu'aux membres participant exerçant leur activité sur le territoire français. Les membres participant ne peuvent pas exercer leur activité sur le territoire étranger pour les membres participant dont les séjours n'excèdent pas 3 mois et pour le posernent détaché par l'entreprise adhérente et bénéficiant à ce titre du régime général de la sécurité sociale. Les cotisations sont payées en ?.

Titre II Définition des garanties décès

Article 27 - Capital décès
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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.

Article 28 - Définition des bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le capital décès est versé :
? au conjoint du membre participant, tel que défini à l'article 20 de la présente convention d'assurance, non séparé juridiquement ;
? à défaut, par parts égales, aux enfants du membre participant, vivants ou représentés, légitimes, nés, reconnus, adoptifs, naturels ou nés plus 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.

À 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'article précédent s'appliquent.

Article 29 - Perte totale et irréversible d'autonomie
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie 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 d'assurance. Le membre participant est considéré en état de perte totale et irréversible d'autonomie si, classé en 3^e 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 un revenu 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.

Article 30 - Capital en cas de décès par accident
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

L'institution versera, en cas de décès du participant consécutif à un accident survenu à la date de l'ouverture de sa pension de 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, provoquée de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Article 31 - Capital double effet
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Lorsque le conjoint (tel que défini à l'article 20 ci-dessus) survit au membre participant et décède avant la date de l'ouverture de sa pension de 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 du conjoint au jour de ce décès, un capital égal à celui prévu à l'article 27 de la présente convention d'assurance.

Article 32 - Allocations d'obsèques
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

En cas de décès du membre participant, l'institution verse une allocation forfaitaire dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel de base du membre participant. Cette allocation est versée, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur présentation des justificatifs.

Article 33 - Maintien de la garantie décès
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 membre participant est dû jusqu'au 31 décembre au jour d'arrêt et au plus tard à la date de l'ouverture de sa pension de vieillesse. En cas d'invalidité, l'institution lui verse le montant de la garantie décès jusqu'à la date de l'ouverture de sa pension de vieillesse. La réouverture des prestations de différentes prestations relatives à la retraite du régime de sécurité sociale s'effectue au moment égal 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 assureur désigné.

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

Article 34 - Modifications des garanties
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

En cas de modification des garanties décès, les membres participant en arrêt de travail pour maladie ou accident sont informés des nouvelles modalités. En cas de modification des garanties de travail, ils sont informés des nouvelles modalités en vigueur à la date de leur retour des effectifs de l'entreprise adhérente.

Article 35 - Protocole de gestion
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 celui du suivi du régime et de l'information, en engageant les agents désignés et désignés dans le processus de gestion issu de la présente convention.

Annexe 2

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

L'accord relatif à la mise en place d'un régime obligataire de prévoyance complémentaire au sien de la CCR monegasque et notamment 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 la commission instituée par l'article 13.2 du présent accord.

Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

? un collège salariés composé de 3 membres pour chacune des confédérations CGT, Force ouvrière, CFTC, CFE-CGC et CDFT ;
? un collège employeurs composé de 5 membres représentant les entreprises adhérentes au syndicat des aéroports de la région parisienne et de l'entretien pour le sol 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 président chargé de la présidence du régime sera systématiquement invité à prendre part aux réunions de la commission.

En outre, le président 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 sera appelée à s'adjoindre la compétence.

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

Article 3 - Missions

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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 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 nécessaires 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 soulevés dans l'application du régime de prévoyance ;
? de se pencher sur les cas de fausses déclarations de l'entreprise adhérente ou du salarié, dans les conditions prévues par la convention d'assurance ;
? de conseiller et de conseiller pour l'étude des experts ;
? d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime, en les présentant à la négociation ;
? de rendre un avis préalable sur toute proposition de modification du régime dont elle ne saurait pas à l'initiative ;
? de décider à l'unanimité de la constitution de l'expert chargé de la gestion du régime.

La commission est également informée en cas de contrôle médical diligenté par l'organisme assureur recommandé. En cas

de constatation des manquements 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.

Article 4 - Réunions

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La commission se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. Cette réunion, se tenant au moins 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 l'adresse 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 président chargé de la présidence.

Le président 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 président chargé de la présidence 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.

Article 5 - Décisions de la commission

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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.

Article 6 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Accord du 13 février 2007 relatif au protocole de gestion Réunica Prévoyance

Chapitre Ier Généralités

Article 1er - Objet du protocole de gestion
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

L'institution s'engage à :
? la tenue du fichier des membres panatitricps nécessaires à la réalisation des opérations de gestion confiées ;

? l'encaissement des conotisiitas ;
? la régularisation des adhésions des esierentrps ;
? l'affiliation des mrbmees paatitpicns ;
? le pimaneet des pretitnasos prévues au trite de la contivoenn d'assurance.

En contrepartie, les paniertreas sauiocx réunis en cismmsoion priataie s'engagent à fuinorr à l'institution les données nécessaires à la tenue de ses cmtepos et au contrôle de l'activité confiée. L'institution s'engage également à pdrerne en compte, dnas un délai cnovneu etnre les parties, tuot aménagement qui srea demandé par les praniertreas suoacix consécutivement à l'évolution des boneiss du suetecr d'activité concerné, et en primeer leiu cuex impliqués par les mooitinfaiçds ievternannt dnas les dmeinaos réglementaires.

Article 2 - Engagement des entreprises adhérentes *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

Chaque etisrpene etnrant dnas le cahmp d'application de l'accord du 13 février 2007, et soiutanaht catroctenr aevc l'assureur recommandé, régularise son adhésion atamirivindtse en complétant un bellitun d'adhésion vaalnt régularisation adiimsntvritae auprès de l'institution. En cas de cennhemgat d'activité de l'adhérent et/ou de canegmneht de cotnovnein ceovliclcte applicable, l'adhérent devra le noefiitr par ltrete recommandée aevc aivs de réception au puls trad 1 mios après liedt ceanenghmt suos piene de déchéance des ginaretas scoeursits au titre de la ctvooneinn d'assurance.

Article 3 - Prise d'effet des garanties *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

Les ganairrets prnenent efeit au regrad du mrmbee pnaactpairit :
? siot à la dtae de prsie d'effet du bieltlun d'adhésion signé par l'entreprise adhérente s'il fiat ptrai de son eeftciff ;
? siot à cptomer de sa dtae d'entrée chez l'entreprise adhérente lorsqu'il est embauché postérieurement à la dtae d'effet du beltulin d'adhésion.

L'entreprise adhérente s'engage à firae adhérer au régime ciclotelf otaibroglie les nuouavex salariés embauchés répondant à la définition du guorpe alrssubae aisini que les salariés qui, par stiue de cnmhgeaet de catégorie, viennent, le cas échéant, à fraie pairte du goupre assurable.

Article 4 - Déclarations annuelles. – Régularisations *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

Déclarations annuelles

Chaque entriepse adhérente transmet, au début de cqauhe année, à l'institution :
? l'état nmtinoaf anenul des saeirilas de l'exercice précédent (DADS : déclaration aunllene des salaires). A défaut, l'adhérent proua être mis en dremuee de forniur cet état dnas un délai de 1 mios ;
? la lsite du pnsenerol en activité en complétant le frmloauiie tpye funroi par l'institution ;
? la liste du penoersnl en incapacité de taiavrl taltoe ou plteailre dieups puls de 3 mios ou enorce en invalidité 1re catégorie ou aynat un tuax d'incapacité cmopris enrte 33 et 66 % si anedccit du tarvial ou mailade pisleloonsrenfe en complétant le frraolmuie tpye fonrui par l'institution.

Les imoofnanrits précises à fnoruir à l'institution snot précisées en annexe. Elels porunrot être fuenrios par fheciir magnétique sleon le disesn d'enregistrement fnruoi par l'institution.

Régularisations

A piartr de l'état niotnimaf anenul des salaires, l'institution établit chauge année un dcnumeot d'ajustement anenul des caioiotnss de l'exercice précédent qu'elle assrede à l'entreprise adhérente. Celle-ci dospise d'un délai de 1 mios puor régulariser son compte s'il est débiteur. Dnas le cas contraire, le crédit est imputé sur la première csitaotio de l'exercice sviuant ou, le cas échéant, remboursé. Ttueos les règles celrctelnotaus et légaes ralevties au pnimeeat des cotisations, noeammntt cllees décrites à l'article 7 du présent protocole, snot aalppebics à l'ajustement anenul des cotisations. En l'absence

de cijuancmootmn de l'état nominatif, l'institution pruroa procéder à teouts régularisations sur la bsae des éléments en sa possession.

L'entreprise adhérente s'engage à mttree à dstpioiosin de l'institution tuetos les iiofamronnts nécessaires puor vérifier l'exactitude de ses déclarations. En cas de réticence, l'institution puot procéder à la résiliation de l'adhésion de l'entreprise, après msie en duemere non siviue d'effet, dnas un délai de 1 mois.

Article 5 - Suspension des garanties *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

Les grnteiaas snot ssdpnueeus de plien driot puor les salariés qui snot dnas les cas snaitvus :
? congé satiqbabue visé aux aercilts L. 122-32-17 et suavntis du cdoe du tiraval ;
? congé paraentl d'éducation taotl visé aux atrleics L. 122-28-1 et siauvnts du cdoe du tarvail ;
? congé puor création d'entreprise visé aux ailtrecs L. 122-32-12 et saivtuns du cdoe du tairavl ;
? congé snas solde au-delà de 3 mios tel que cevnou après accrd etnre l'employeur et le salarié ;
? périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité.

La sesouinspn des gneatairs ieentnvrit à la dtae de la cetiosan de l'activité pnslelionfsroee du salarié dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès sa ripsere eiffvctee du tvarail au sien de l'effectif assuré, suos réserve que l'institution siot informée dnas un délai de 3 mios sanivut la reprise. Futae de quoi, la dtae de rsmeie en vegiuur des giatnres puor le salarié srea la dtae à laelqlue l'institution arua été informée de la rirpese eivciffete du travail. Pendant la période de sienpsousn des garanties, anucue cioستاion n'est due par le salarié.

Article 6 - Cessation des garanties *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

Les geritaans cesnest :
? du fiat de la rtuprue du carnott de travail, et ce eceptioxn faite de la gaiatrne « exonération » tllée que prévue à l'article 10 ;
? à la dtae où le salarié n'appartient puls à la catégorie de psonerenl telle que définie par l'article 6 de la ceonnvitn d'assurance ;
? du fiat de la loiuiaqditi de la raetrite de la sécurité slaoice du salarié ;
? et, en tuot état de cause, du fiat de la résiliation du présent accord, suos réserve des doitr du salarié.

Toutefois, aux termes de l'accord du 13 février 2007, l'assureur recommandé s'engage à poeosrpr au salarié qtinuatt l'entreprise ststorcriupe puor les ceuass indiquées ci-dessus, à sa ddmanee dnas les 6 mois, une stloion d'assurance à ttrie iiiuenvddl en cas de décès ou la prete ttoale et irréversible d'autonomie. Le trmee de ctete gainrtae iindleivdlue qui srieat ainsi ssciotrue ne dépassera pas l'âge de 70 ans du bénéficiaire.

Article 7 - Règlement des cotisations *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

Le mtnanot des coatnioitss auenlnels deus par l'entreprise adhérente fiat l'objet de 4 règlements au puls trad 1 mios après la fin de chauge trtmersie civil. Cauqhe règlement diot être accompagné du baorrdeeu tmrtisereil de cnsaitoiots dûment rlempti par l'entreprise adhérente.

L'entreprise adhérente est sleue rsnbploaee du penmaiet de la totalité des cotisations, y crmiops les ptars salleraias précomptées sur le saarile des mbmeers participants. L'entreprise adhérente tneit ses états de seliaras et de pnsoreel à la disspotoiin de l'institution puor cnotatisulon éventuelle.

Conformément aux doiipsoinsts de l'article L. 932-9 du cdoe de la sécurité sociale, l'institution ne peut, en cas de non-paiement par une eeirpnrse adhérente de ses cotisations, friae uagse des disinpoitso du même arlcite rtavelies à la susonepispn de la grniaate et à la dénonciation de l'adhésion de l'entreprise ou à la résiliation de la cvonnoitoen 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 relevée de la cotisation et l'institution prurao aigre en jussuete aifn d'obtenir le paiement des cotisations deus 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.

Chapitre II Conditions de fonctionnement

Article 8 - Engagement de l'institution *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

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 aisément 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 traitées 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 branche ou de la législation en vigueur.

Contrôle et confidentialité

Afin de se préserver de toutes erreurs ou manquements frauduleux, 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.

Article 9 - Droit aux prestations et formalités administratives *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

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 documents de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produits 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. Hors de la deadline de prestations, l'entreprise adhérente assure que le membre participant appartient bien à la catégorie de personnes garanties à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations et forment le salaire brut déclaré aux organismes sociaux, formant le salaire de base. L'institution peut demander les justificatifs nécessaires et se réserve le droit de vérifier l'exactitude des déclarations sur les états de salaires de l'entreprise adhérente.

Article 10 - Contrôle *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

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 participants que par les membres participants ;
? médical par un médecin 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, Réunion Prévoyance en assurera préalablement la communication 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 risques déclarés, ce qui aynat fait l'objet d'un contrôle médical et ce qui aynat fait l'objet d'un refus ou d'une révision avec indication des motifs.

Article 11 - Gestion des sinistres et règlements des prestations *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

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

Article 12 - Fournitures de statistiques *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

L'institution s'engage à fournir, à la demande des participants sucoix et (ou) du conseil d'administration 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.

Article 13 - Définition et présentation des états de reporting *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

La présentation devra regrouper l'ensemble des bons de prestations sauciox 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 être fournis dans le respect des conditions techniques et formatives intégrées des documents contractuels.

Article 14 - Aide technique *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

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

Article 15 - Droit d'accès *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

L'institution s'engage à mettre à la disposition des participants sauciox ou tout autre organisme mandaté par ceux-ci, toutes pièces justificatives et techniques permettant le contrôle des opérations effectuées par le présent protocole.

Article 16 - Durée du protocole de gestion *En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021*

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

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021***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 conclusion de l'événement et en cours du service des prestations.

Pour les demandes de prise en compte et irréversible d'autonomie :
 ? copie des bulletins de salaire des 12 mois précédant l'événement (invalidité directe) ou de l'arrêt de travail initial ;
 ? les justificatifs 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 préalable au moment de la prise en compte qui a acquitté les frais.

Pour les demandes de 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 dossier de 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.

*En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021***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 récapitule l'ensemble des produits et des charges délivrés 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 cotisation des cotisants 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 innocus constituées au 1er janvier de l'exercice ;
 ? toute autre source de provisions prévues par la réglementation en vigueur au 1er janvier de l'exercice et relatives aux gains délivrés 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 innocus constituées au 31 décembre de l'exercice ;
 ? toute autre source de provisions prévue par la réglementation en vigueur au 31 décembre de l'exercice et relatives aux gains délivrés par l'organisme assureur ;
 ? les dotations de gestion administrative, technique et financière fixés à 8 %, inclus les frais de gestion fixés à 3 %.

Annexe V : Avenant n 46 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 1er - Analyse et suivi de la situation des rémunérations des hommes et des femmes au sein de la branche
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La réalisation d'un état des lieux ou diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes a été établie sur la base d'une analyse par catégorie de profession de la situation des femmes et des hommes établie sur la base des données mentionnées 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 données recueillies ont pu constater que, sur l'ensemble des postes pour lesquels les données par genre étaient disponibles, la répartition des données hommes-femmes ne faisait pas apparaître de manière significative de différences liées 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 représentants syndicaux constatent que les écarts de rémunération par profession des catégories ouvriers et employés et agents de maîtrise des différentes professions de la branche et des agents de maîtrise des différentes professions de la branche ou des professions définies par le décret relatif au statut de la branche ou des professions et appliqués uniformément. De ce fait, les écarts constatés sur les salaires médians ou moyens sont quasi insignifiants en nombre et généralement en faveur des femmes.

Pour l'examen de la situation professionnelle respective des hommes et des femmes au sein de la branche, les représentants syndicaux 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.

Article 2 - Rappel des principes en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les principes fondamentaux relatifs à l'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 employé est traité d'égalité 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 mise en œuvre 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 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 de compétences de connaissances professionnelles, de capacités dérivant de l'expérience acquise, de responsabilités, et de charges physiques ou mentales (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 profession professionnelle, ainsi que tous 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 atteinuoniagts générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des atteinuoniagts idénieluevls 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 (...) prrdene 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).

Article 3 - Application

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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.

Article 4 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des intéressés de la maintenance et de l'entretien pour le riel 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes impose aux entreprises soucieuses 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 promouvoir 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 collectives sur les salaires.

Annexe VI : Avenant n 40 du 17 octobre 2008 portant révision de la convention collective 1 – Extrait – Article 4 relatif à la révision des articles Majoration pour le travail du dimanche des annexes I, II et III

Article 4 - Révision des articles « Majoration pour le travail du dimanche » des annexes I, II et III

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les articles relatifs à la majoration pour le travail du dimanche, soit l'article 16 de l'annexe I (relatif aux travaux de maintenance), 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 brut 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 conclue sur les salaires vise également à définir et promouvoir 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).

Article 4.1 - Modalités d'intégration partielle (50 %) de la majoration pour le travail du dimanche dans le salaire de base garanti

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les parties sont convenues d'intégrer partiellement la majoration des heures de dimanche selon les modalités suivantes : (217 heures) × 50 % / 1 820 heures, soit une majoration du taux horaire des salariés de la CCR n° 3234, prime d'ancienneté incluse, de 5,96 %.

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

Article 4.2 - Transposition au sein des entreprises

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

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

Les heures supplémentaires au sein des entreprises le nombre d'heures de dimanche travaillées est supérieur à 217 heures doivent être en plus la prime nécessaire.

Article 4.3 - Nouvelle rédaction des articles « Majoration pour le travail du dimanche »

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2021

Les parties à l'accord conviennent d'abroger la disposition entre les parties des « voir où le travail n'est pas imputé le dimanche », et celles des « voir où le travail est considéré » et en conséquence d'uniformiser les dispositions applicables en toute situation.

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

En conséquence, ces articles sont remplacés par les dispositions suivantes qui se substituent aux articles abrogés en vigueur à la date d'application du présent accord.

« Annexe I ? Article 16 « Majoration pour le travail du dimanche » Les salariés 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 salariés 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 »

dnmhaice »
Les aegnts de maîtrise bénéficient des dtosinpioss en vuieugr

de l'article 16 «ajtoiMoran puor le travail du dhnimcae» de la
cvieontonn axnene I.

TEXTES ATTACHÉS

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

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FEETS FO ; SUD,

Article 1er - Modification des dispositions de l'article 10 « Contribution "conventionnelle" au titre du plan de formation » de l'accord du 15 décembre 2015

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

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

« Article 10

Contribution « conventionnelle » au titre du plan de formation

Les parties conviennent de leur volonté de promouvoir le développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent pour ce faire élargir 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 salariés 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 versent 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 dispose d'un accord visant à imputer la cotisation du CPF, elle ne verse 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 versements effectués au 1er janvier 2016. Elle s'effectuera chaque année selon les modalités suivantes :

? calcul d'un montant prévisionnel de la contribution sur la base de la masse salariale brute constatée par la DDAS 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 sur la base de la masse salariale brute constatée par la DDAS N ;
? versement du solde définitif de la contribution conventionnelle par le 31 mars de l'année N + 1.

Cette contribution conventionnelle a pour objet une partie entière, affectée aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution conventionnelle permet de réduire la part des coûts attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires).

La contribution conventionnelle est réservée au seul financement des dépenses de formation engagées au cours de l'année de versement par l'entreprise. Elle ne constitue pas l'objet d'une contribution au titre de la scolarité professionnelle que dans le cas où l'entreprise n'aurait pas engagé les dépenses de formation à son crédit au cours de la 3e année suivante

de sa contribution. »

Article 2 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

En raison de la nature des salaires qu'il révisé, et notamment en vue de soutenir 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.

Article 3 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

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 métallurgie et travaux connexes.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

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.

Article 5 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des entreprises de la métallurgie et de l'entretien pour le riel et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, de l'inspection 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

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 métallurgie et travaux connexes sur les aéroports de la région parisienne ont entendu par le présent avenant du 5 décembre 2017 tenir compte des coûts opérés par la CPE-FP CCR MNA concernent 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 parties conviennent de l'instauration de cette contribution conventionnelle au titre de la formation était au premier alinéa de l'article 10 « de promouvoir le développement de la formation auprès de tous les salariés » et pour ce faire élargir 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 contribution 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 dans le cas où les entreprises afférentes aux coûts de formation puissent être financés par cette contribution conventionnelle ».

Accord de méthode du 22 novembre 2019 relatif à l'organisation de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	UFA CDFT ; SNATT CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'accord de méthode
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord a pour objet d'organiser la négociation entre les partenaires sociaux en vue de remplacer, les signataires conventionnels de la CCR MNA RP et de la convention civile locale n°1000 TA-PS qui régissent des communes équivalentes par des communes 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 de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargi, instancé de négociation du nouveau champ géographique et territorial suite à l'arrêté de fusion ;
? d'organiser les modalités de la négociation ;
? de prévoir le fonctionnement du dialogue social ;
? de définir les jalons prévisionnels et un calendrier prévisionnel de déroulement des négociations.

Article 2 - Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Afin d'aborder les négociations d'un accord de remplacement des signataires conventionnels de la CCR MNA RP et de la convention civile locale n°1000 TA-PS, qui régissent des communes équivalentes, par des communes 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 élargi.

Cette CPPNI de l'aérien élargi 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 civile locale n°1000 TA-PS, considérée comme la convention civile locale de rattachement.

Cette instance sera chargée de conduire aux parties les négociations des deux branches en vue de la négociation d'un accord de remplacement des signataires conventionnels de la CCR MNA RP et de la convention civile locale n°1000 TA-PS par des communes 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 soit au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche assemblée constituée, qu'ils portent sur les stipulations conventionnelles mentionnées à l'article L. 2261-33 du code du travail ou sur les autres stipulations d'une des conventions collectives préexistantes à l'accord de fusion des champs et tiennent lieu de stipulations de l'article L. 2261-33 précité.
(Arrêté du 18 janvier 2021 - art. 1)

Article 3 - Acteurs de la négociation et poids des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs au sein de la CPPNI de l'aérien élargi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Sur le nouveau champ géographique et territorial défini par l'arrêté de fusion, les acteurs de la négociation sont :
? pour la convention civile locale de rattachement, les représentants des

organismes professionnels et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives sur le champ de la convention collective régionale concernée de l'industrie, de la métallurgie et du bâtiment sur les aéroports situés à l'aéroport de la région parisienne (IDCC 1391) ;
? pour la convention civile locale de rattachement, les représentants des organisations professionnelles et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives sur le champ de la convention civile locale de rattachement au sol des aéroports de la région parisienne (IDCC 275).

À la suite du nouveau calcul du taux de validité d'un accord côté organisation professionnelle 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

Article 4 - Modalités de la négociation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 4.1 - Mise en place de groupes de travail techniques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 4.1.1 - Objet des groupes de travail techniques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La technicité et l'ampleur du sujet incitent à :
? sélectionner le travail de représentation des signataires conventionnels de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS qui régissent des communes équivalentes par des communes communes ;
? disposer de la compétence de professionnels expérimentés en fonction des thèmes traités.

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

Article 4.1.2 - Composition des groupes de travail techniques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les groupes de travail seront composés :
? des membres de la CPPNI de l'aérien élargi représentant les organisations professionnelles 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 expérimentés des entreprises du secteur aérien désignés par chance des organisations professionnelles précitées afin de les assister lors de ces réunions.

Chaque délégation sera composée de trois membres maximum, incluant les membres précités.

Chaque délégation plrtanoae srea composée de trois poseennrs maximum.

Les pneeiattras suacoix rrelapnept l'importance d'un équilibre femme/homme à rehrceehcr dnas la copioositmn des délégations.

Article 4.1.3 - Fonctionnement des groupes de travail techniques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le cieadernlr prévisionnel des réunions de taviarl des gerpuos tneueqchis est établi d'un cuommn accord.

Il apatripent à cuahqe membre de la délégation sacildnye de ciuqnnumoer à son epyoluemr le cidelnear des réunions, dnas les 15 jrous qui sniveut sa fixation.

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

Toute mficidoioatn du calrndeir (suppression, mfioicitdaon ou aoujt de réunion) est communiquée par les mbermes des délégations syledcnais à luer employeur, dnas les puls befrs délais.

Un représentant de la FANM est chargé d'envoyer les convocations, d'établir les feueills d'émargement et les cmptoers rendus.

Article 4.2 - L'instance de négociation : la CPPNI de l'aérien élargie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La négociation relève elvexcseiumnt de la compétence de la CPNPI de l'aérien élargie, composée de représentants des osanriagnois secnliyads et de représentants des oaoagtsirinnss psorleelnensfois d'employeurs représentatives, isuses des duex branches.

Les réunions de la CNPPI de l'aérien élargie snot présidées par la DGAC.(1)

Un représentant de la DAGC est chargé d'envoyer les convocations, d'établir les flueies d'émargement et les cotpems rendus.(1)

*La délégation prlantaoe srea composée(2) :
? d'un représentant de la FANM, accompagné de sa/ son jstirue ;
? d'un représentant du SMEARA ;
? d'un représentant de cauchn des tiors gradns setucre d'activité (compagnies aériennes, ernnespetis d'assistance en escale, aéroports).*

*(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 4.2 dnveieart être eculxs de l'extension cmome étant caioitrners aux dptisnois de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 jivavner 2021 - art. 1)*

*(2) Le dneierr alinéa de l'article 4.2 est étendu suos réserve du rescpet du pirncipe d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de csitsoaan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 18 jivavner 2021 - art. 1)*

Article 5 - Financement du dialogue social : CPPNI de l'aérien élargie et groupes de travail techniques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 5.1 - Maintien de la rémunération
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Par mrebeims des délégations syndicales, on etennd représentants sdncyauix et salariés experts.

Les merebms des délégations scyinedlas présents en réunion et sneatgiaris de la fleiule d'émargement, lorsqu'ils ne snot pas mis à diositsopin par luer eolmpueyr auprès de la fédération sinlcldaye ou le sdicanyt qui les mandate, snot pirs en carhge ou rémunérés en ftoiconn des dsnpitstioos citnellevnoeons applicables.

Dans le cas où la réunion se teint un juor où le salarié est de reops ou en congé, celui-ci est reporté à une dtae déterminée en

ftniocon de l'organisation du taravil de l'entreprise.

La popiriitacn d'un salarié aux réunions, ne diot pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation scildnaye talialnrvvt en hiroares décalés, de tenir ctpmoe du cdlaeirner des réunions puor établir le pinlhang de tiarval aifn de petrmmtee au salarié de cenlociir son activité pelefnoosnoire et son activité syndicale.

Des dooiinistsps puls farveabols pvuneet être établies au sien de cuqahe entreprise.

Article 5.2 - Déplacements et frais annexes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La psire en cgarhe des déplacements et frais aeexnns est fiata en fnoioctn des dooisstnipsis chlteonnoneevils applicables.

Ces dsioiitnosps ne pueevnt se clumeur aevc cleles aanyt le même oejbt ou la même casue prévues par les adrccos ou les ugsaes eatnsixt dnas les epsentries ni les retmerte en cuase lorsqu'elles snot puls favorables.

Article 6 - Calendrier des négociations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Phase du processus	Objet	Calendrier prévisionnel des discussions/négociations
Phase n° 1	Analyse comparée des duex cvonoinntes cloeevictls par thématiques.	À cetmopr de jnaevir 2020
Phase n° 2	À partir de cette alasnye comparée, négociations en vue de culoncre un accord de rmaclmnpheet des staptuinlios colnoetenivennls de la CCR MNA RP et de la cvoennotin cielloctve nolitaane TA-PS, qui régissent des stonituias équivalentes, par des sntialtpiuos communes, aablpciples sur le nueavou cmhap fusionné.	À cptmoer de mras 2020

Article 7 - Clause de réciprocité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La msie en ?uvre du présent aroccd est conditionnée à l'existence d'un accrod iuniquetde valdie conclue ernte les pinarreates sciuaox de la cnvvoeitn ctvlociele lnnaaiote TA-PS.

Dans l'hypothèse d'une abnesce d'accord vdlaiie enrte les prtneearras soiuacx de la cvientonon ctvlociee nnatiolae TA-PS, les doptisoiinss du présent aroccd srneot réputées non écrites.

Article 8 - Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En rsaion de la nratue de ses dispositions, le présent aroccd ne cotprmoer auncue soltauitpin spécifique au ttrie de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvraail puor les enspieretrs de mnios de 50 salarié(e)s.

En effet, cet aroccd a puor oebjt d'encadrer de frueuts négociations cvieilltecos de brachne et ne crée pas de driots au pfoit des salarié(e)s.

Le champ d'application du présent accord est la branche métallurgique et aéronautique sur les aéroports (région parisienne).

Il est rattaché à la commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne (IDCC 1391).

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 maximale de 6 mois soit le 30 juin 2021 si les négociations le nécessitent.

Le présent accord cesse de plein droit par le fait de la fin de négociations.

Article 10 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord s'inscrit dans le cadre législatif et

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAM,
Syndicats signataires	FAT USNA ; FGTE CDF ; FNEMA CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'accord de méthode
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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 commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne (IDCC 1391) 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 élargi, instance de négociation du nouveau champ géographique et territorialisée à l'arrêté de fixation ;
? d'organiser les modalités de la négociation ;
? de prévoir le fonctionnement du dialogue social ;
? de définir les jalons principaux et un calendrier prévisionnel de déroulement des négociations.

Article 2 - Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargi

réglementaire relatif à la représentation 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 représentation des branches posées lors de la commission nationale de la négociation collective et conformément à l'article L. 2261-32 du code du travail, la mission chargée du travail a engagé le 23 janvier 2019 une procédure de fixation du champ d'application de la commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne (IDCC 1391) avec celui de la commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne (IDCC 1391) au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 (IDCC 275), considérée comme la branche de référence présentant des conditions salariales et économiques analogues.

Un arrêté de fixation 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 situations équivalentes de la commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne, ci-après désignée CCR MNA RP, et de la commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne, ci-après désignée commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne TA-PS, conformément à l'article L. 2261-33 du code du travail.

Les partenaires sociaux renaissent que les stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et celles de la commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne TA-PS soient 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 interprofessionnel signé. À défaut d'accord, les dispositions de la commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne TA-PS s'appliqueront à compter du 1er février 2024.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Afin d'aborder les négociations d'un accord de renforcement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne 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 régionale de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargi.

Cette CPPNI de l'aérien élargi sera l'instance de négociation sur le nouveau champ géographique et territorialisée à l'arrêté du 31 janvier 2019 relatif à la fixation du champ de la CCR MNA RP avec celui de la commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne TA-PS, considérée comme la commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne de rattachement.

Cette instance sera constituée de représentants des partenaires sociaux des deux branches en vue de la négociation d'un accord de renforcement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la commission paritaire régionale de l'industrie, de l'énergie et du commerce de détail sur les aéroports de la région parisienne 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 fixation des champs conventionnels, l'ensemble des accords conclus dans le champ de la branche isuse de la fixation le senior au sien 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 stipulations d'une des conventions collectives préexistantes à l'accord de fixation des champs et trimesporement mentionnées à l'article L. 2261-33 précité.
(Arrêté du 18 janvier 2021 - art. 1)

Article 3 - Acteurs de la négociation et poids des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs au sein de la CPPNI de l'aérien élargi

Sur le nuvoaeu cmahp géographique et trriaiertol défini par l'arrêté de fusion, les aturecs de la négociation snot : ? puor la cenonotivn citlcvolee rattachée, les représentants des ogoaitarsnins secliyadns et l'organisation penfroilssnolee d'employeurs représentatives sur le camhp de la coeinvontn ciletvloce régionale cneoacnrrt le prseneonl de l'industrie, de la mnotetiaunn et du ntgytoaee sur les aéroports outvers à la ciuuocttran pilubque ? région pennrsaiee (IDCC 1391) ; ? puor la ceiovotnnn cvieolctle de rattachement, les représentants des oaonsgtianirs sdyielncas et l'organisation prfsooelnleise d'employeurs représentatives sur le cahmp de la ctivoneonn citeovllce naalintoe du pnnesorl au sol des epeisretrs de trsrponat aérien (IDCC 275).

À la siute du nevaouu clcual du tuax de validité d'un acrocd côté otagoniisran syialncde et du tuax d'opposition à l'extension d'un aocrd côté oastrgoainin prfislntleooe d'employeur sur le neavouu camhp géographique et titriaorrl fusionné, réalisée par la DGT le 21 février 2019, le podis des prtiaaenrs suoiax est le svaniut :

(En pourcentage.)

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

(En pourcentage.)

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

Article 4 - Modalités de la négociation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 4.1 - Mise en place de groupes de travail techniques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 4.1.1 - Objet des groupes de travail techniques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La technicité et l'ampleur du seujt itnicent à : ? snemegetr le tavairl de rpanmlmceet des siilpaotunts cnlonionevtlles de la CCR MNA RP et de la cteinonovn ccolietlve nantlaoie TA-PS qui régissent des siinutatos équivalentes par des souiilaptnts cmoenmus ; ? dpioessr de la criubtontion de prnneofsoelsis extpres en ftoiocnn des thèmes traités.

De ce fait, les prnaeaetris souacix décident de créer des greoups de tvarail dnnot le rôle csnoitse à cntourirse les pnistopioros de teetxs qui sreont présentées aux mbeerms de la CNPPI de l'aérien élargie, qui a l'exclusivité de la négociation.

Article 4.1.2 - Composition des groupes de travail techniques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les gperuos de tiaarvl tiheuencqs snot composés : ? des mebems de la CNPPI de l'aérien élargie représentant les onragnatsiois sayecinlds et les oioagastriins perlnlesfsonioies d'employeurs représentatives sur le cmhap de la CCR MNA RP et sur le cahmp de la ctvnoinoen cloetilcve ntoaaline TA-PS ;

? et, le cas échéant, de salariés erpxtes des enrietperss du tsonrart aérien désignés par chaucne des oainsantoigrs slneyaicds précitées afin de les aetssisr lros de ces réunions.

Chaque délégation siclyande srea composée de trios ponrneess maximum, icnnlaut les etxreps précités.

Chaque délégation ptalanroe srea composée de trois perneonss maximum.

En puls de ces délégations, un pmearent de la FANM aessrura le secrétariat des travaux.

Les ptaerinas suicaox rlepelpant l'importance d'un équilibre femme/homme à reheechcrr dnas la csiitmooopn des délégations.

Article 4.1.3 - Fonctionnement des groupes de travail techniques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le creenidlar prévisionnel des réunions de tvaaril des goerups tuhiecqens est établi d'un cmomun accord.

Il aeintrappt à cquahe mrebmme de la délégation sincylade de cnmqmuioer à son emuployer le cliernader des réunions, dnas les 15 juors qui sevinut sa fixation.

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

Toute maicdoftiion du cenediarlr (suppression, miidfiatcon ou aojut de réunion) est communiquée par les mmrbees des délégations snelacydis à luer employeur, dnas les puls bfres délais.

Un pnmrneat de la FANM est chargé d'envoyer les convocations, d'établir les fleuelis d'émargement et les ctpomes rendus.

Article 4.2 - L'instance de négociation : la CPPNI de l'aérien élargie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La négociation relève eneilxeusvmct de la compétence de la CNPPI de l'aérien élargie, composée de représentants des onisgirtanaos secaydnlis et de représentants des oaartiignsno pielrlonsnesfeos d'employeurs représentatives, issues des duex branches.

Les réunions de la CPPNI de l'aérien élargie snot présidées par la DGAC.(1)

Un représentant de la DAGC est chargé d'envoyer les convocations, d'établir les flueelis d'émargement et les comptes rendus.(1)

Chaque délégation scdiylane srea composée de tiors pseeonnrs maximum.

La délégation patraolne srea composée(2) :

? d'un représentant de la FNAM, accompagné de sa/ son jrtusie ;

? d'un représentant du SARMEA ;

? d'un représentant de chaucn des trois gadnrs seurects d'activité (compagnies aériennes, epeinrrtses d'assistance en escale, aéroports).

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 4.2 devniaret être elucxs de l'extension cmmoie étant cnreriots aux dssitoinpos de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 jienavr 2021-art. 1)

(2) Le dnrieer alinéa de l'article 4.2 est étendu suos réserve du rcpseet du piiprcne d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de csaosaitn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 18 jnaevir 2021 - art. 1)

Article 5 - Financement du dialogue social : CPPNI de l'aérien élargie et groupes de travail techniques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 5.1 - Maintien de la rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Par memrebs des délégations syndicales, on ennetd représentants sundcyaix et salariés experts.

Les mbmeres des délégations scainlyeds présents en réunion et sgnrtaieais de la flueille d'émargement, lorsqu'ils ne snot pas mis à doospsitiin par luer eloepmyur auprès de la fédération sdlyicane ou le scyidnat qui les mandate, snot pirs en cgrahé ou rémunérés en foocinn des dioinptisoss coenletloinvnens applicables.

Dans le cas où la réunion se tneit un juor où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une dtae déterminée en fontoicn de l'organisation du tairavl de l'entreprise.

La pitotpcairain d'un salarié aux réunions, ne diot pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un mebmre d'une délégation snldicaye trnialavalt en hreiaros décalés, de tenir compte du crnedaleir des réunions puor établir le pnninlag de tivaarl aifn de petertrme au salarié de ccinoiler son activité pefneirlsnosoe et son activité syndicale.

Des dtnipoisiss puls faobrelavs pnevuet être établies au sien de caqhue entreprise.

Article 5.2 - Déplacements et frais annexes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La psire en cgahre des déplacements et fails aenxnes est fitae en ftonicon des doisniotpiss cnlonvoneietnels applicables.

Ces diiospontss ne pevneut se cmleur avec celes ayant le même ojebt ou la même casue prévues par les adoccrs ou les ugseas eixastnt dnas les entreiesrps ni les remertte en cause lorsqu'elles snot puls favorables.

Article 6 - Calendrier des négociations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Phase du processus	Objet	Calendrier prévisionnel des discussions/négociations
Phase n° 1	Analyse comparée des duex cnioneovnts clctelvioes par thématiques.	À cmopetr de jvainer 2020
Phase n° 2	À ptrair de cttee alsynae comparée, négociations en vue de clorunce un aroccd de rmcepneamlet des spniolttaus ceennolvtnleinos de la CCR MNA RP et de la covevntinon ceolcvltlie naiantloe TA-PS, qui régissent des siitotonas équivalentes, par des stiutainpols communes, alilbeappcs sur le naevuou cmhap fusionné.	À cteopmr de mras 2020

Article 7 - Clause de réciprocité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La msie en ?uvre du présent accrod est conditionnée à l'existence d'un acrocd iuiqetnde vailde clncou ernte les parnieraets sciuaox de la CCR MNA RP.

Dans l'hypothèse d'une anecbse d'accrod vldaie etrne les piaarertnes suocaix de la CCR MNA RP, les dosoiptsniis du présent accrod sroent réputées non écrites.

Article 8 - Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En rosain de la nuarte de ses dispositions, le présent aroccd ne crmopote auunce saulittipon spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tairavl puor les eseeiprntrs de mions de 50 salariés.

En effet, cet accord a puor objet d'encadrer de fruuets négociations ceevllocits de brhcane et ne crée pas de dotris au pifrot des salarié(e)s.

Article 9 - Champ, durée et modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le cmahp d'application du présent acrcod est la bharcne du tsrroapt aérien pnseorenl au sol.

Il est rattaché à la ctnoonvien cvoielclte naolnitae du pennoresl au sol des eesinrperets de tprorsnat aérien (IDCC 275).

Le présent accrod est conlcu puor une durée déterminée de 12 mios à cmetopr du 1er jienavr 2020.

Il pruroa être prolongé puor une durée mumaixm de 6 mios siot le 30 jiuin 2021 si les négociations le nécessitent.

Le présent accord csrseea de porirude ses efetfs par le ctaosnt de fin de négociations.

Article 10 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à la législation en vigueur, dès lros qu'il n'aurait pas fiat l'objet d'une osppooiitn régulièrement exercée par les osaonatiirngs sdyenalicis représentatives, le présent arccod frea l'objet d'un dépôt en aipaopicltn des aitcerls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Le présent accord frea également l'objet d'une pcliobiuatn sur la bsae de données nationale, dnas une vrsoein ne contrpomat pas les nmos et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acrcod s'inscrit dnas le carde législatif et réglementaire rleiatf à la roeurtcatritusn des branches, engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rielvate à la faitomom professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sicoale et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rviealte au travail, à la marnoeidiotsn du dlaougie saocil et à la sécurisation des pcorruas professionnels.

Après puelrusis réunions de la sous-commission de la rurcuirotsettan des becrnahs psonlseofeelrnis de la coisimsomn nolnitaae de la négociation cvlteilcoe et conformément à l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, la mistinre chargée du tivraal a engagé le 23 jvieanr 2019 une procédure de fsoiun du chmap d'application de la cenotvnton cocleilvte régionale ccnnoaret le pnensorel de l'industrie, de la mtatueoinnn et du ngayettoe sur les aéroports otevurs à la cualictoirn pbqiuule (région parisienne) du 1er obotcre 1985 (IDCC 1391) avec cluei de la cnotevoinn ctcllievoe noitlnaae du poennserl au sol des enpreetirss de tpransrt aérien du 22 mai 1959 (IDCC 275), considérée cmome la bacnrhe de rchaetmnnatt présentant des ciindontos siocles et économiques analogues.

Un arrêté de fsiuon a aisni été publié au Jnoural oiffecil de la République française le 31 javiner 2019.

Dans ce cadre, les peraanteirs scouaix ont pirs la décision de négocier un aocrcd de méthode anayt puor obcejitf d'organiser les fruetus négociations d'un aocrcd rtaeif aux snitapituols cnuoems de la cioevnnotn cvtiocllce régionale ccnnenonat le peesnornl de l'industrie, de la meuniantton et du ntagoteye sur

les aéroports ovetrus à la cocauitlirn puqlbuie (région parisienne),
ci-après désignée CCR MNA RP, et de la cnvieootnn clocytelie
nlaoinate du pnnoeserl au sol des enrpreesits de trnsoarpt aérien,
ci-après désignée coinoenvtn cvtoielcle notailane TA-PS,
conformément à l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.

Les peaaritrnes saioucx rlnelpapat que les sopnaluttiis

cnnoenntelevolis de la CCR MNA RP et cllées de la coeionvtnn
ctclevolie naoanlite TA-PS soernt mentauenis pneandt la durée
des négociations, en aiplotcaipn de l'article L. 2261-33 du cdoe
du travail, et ce jusqu'à la cicsonluon d'un acorcd vnaeelamlbt
signé. À défaut d'accord, les diinpisotsos de la ceiononvtn
ceiltclvoe notianlae TA-PS s'appliqueront à cptomer du 1er février
2024.

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 44 du 13 novembre 2009 relatif aux salaires et autres rémunérations pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA.
Syndicats signataires	FPND CGT ; STMC CGT ; SANCN CGT ; FTEES CGT-FO ; STANT CFE-CGC ; FGT CFTC.

Avenant n° 56 du 8 octobre 2015 relatif aux salaires garantis pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA.
Syndicats signataires	UFA CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC ; FNT CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Lors de la commission mixte paritaire du 8 octobre 2015 concluant les négociations sur les salaires garantis, les parties prenantes ont convenu des dispositions suivantes :

Article 1er - Salaires garantis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salaires minima garantis fixés par les conventions collectives sont revalorisés de 0,50 % pour l'ensemble des catégories de personnel, et ce à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel leon les dispositions ci-après définies à l'article 3 « Acipitlaopin ».

Les grilles des salaires minima garantis correspondantes à cette revalorisation (0,50 %) figurent en annexes au présent avenant n° 56 relatif aux salaires garantis pour l'année 2016.

Annexe I : Manutention. « Srelaas gaitrnas », barème défini par l'avenant n° 56 du 8 octobre 2015.

Annexe II : Nettoyage. « Sialerals gntaiars », barème défini par l'avenant n° 56 du 8 octobre 2015.

Annexe III : Agents de maîtrise et cadres. « Slaaries graatnis », barème défini par l'avenant n° 56 du 9 octobre 2015.

Article 2 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Compte tenu du contexte économique actuel incertain, dans l'hypothèse où l'inflation (hors tabac) en moyenne constatée par l'INSEE sur la période de janvier 2016 à mai 2016 serait supérieure à 0,50 %, les parties conviennent de faire un point de la situation la première quinzaine de juillet 2016 et de procéder aux mesures qui seraient nécessaires au maintien du pouvoir d'achat des salariés de la branche sur la période (janvier à mai 2016).

Article 3 - Application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 4 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe I Barème des salaires garantis Manutention

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté (en %)	Coefficient	Taux horaire
A. ? De à 6 mois		145	10,12
B. ? Agent d'exploitation			
De 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 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'. ? Atsinsast avion			
De 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. ? Cnutuocedr qualifié			
De 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. ? Cehf d'équipe, nvieau I			
De 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	12,93
F. ? Cehf d'équipe, niveau II			
De 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe II
Barème des salaires garantis
Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté (en %)	Coefficient	Taux horaire
A. ? De à 6 mois		145	10,12
C. ? Anget de nettoyage, 2e degré			
De 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. ? Cehf d'équipe			
De 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. ? Cehf d'équipe principal			
De 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	11,52
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

Catégorie	Majoration d'ancienneté (en %)	Coefficient	salaires
I. ? Aengt de maîtrise, 1er degré			
De 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. ? Anget de maîtrise, 2e degré			
De 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, niaevu I			
De 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, niaveu II			
De 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

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

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA
Syndicats signataires	FNPD CGT FGT CFTC FEETS FO USPDA CGT

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Lors de la cimssioomn mixte piatarire du 13 otocrbe 2016

ccannuolt les négociations sur les silraees gainatrs les piarets
sgaiaeitnrs snot cunonvees des dnsptioiss siuevntas :

Article 1er - Salaires garantis
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les sialaers mnmia gantairs fixés par les ceonnintvs aenexs
snot revalorisés de 0,70 % puor l'ensemble des catégories de
personnel, et ce à cmotepr du 1er juor du mios sanuivt la
pultaiciobn de l'arrêté d'extension du présent avenant au Jronaul
oiefficl selon les ditiposonsis ci-après définies à l'article 3 «
Alipatpoicn ».

Les glilres des selaairs minima grainats cnoproarnsdet à ctete
rrivsoetiloaan (0,70 %) fginuret en aennexs au présent anaevnt n°
57 rlaeitf aux siraelas gntraias puor l'année 2017 :
Annexe I : Manutention. « Sarelias gntaiars ». Barème défini par
l'avenant n° 57 du 13 ortcobe 2016.

Annexe II : Nettoyage. « Sriaeals gtrnaias ». Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 otbroce 2016.

Annexe III : AM et Cadres. « Saaleirs gatinras ». Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 orocbte 2016.

à prtair du pimereer juor du mios qui sirvua la ptriaou au Jnuoral oiecffil de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 4 - Publicité et Signatures

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Article 2 - Indemnité de panier (annexe I, article 27 ; annexe II, article 23 ; annexe III, article 24 ou article 36 et article 6 du barème de la CCR MNA actualisée au 27 juillet 2016)

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

A la dtae d'application de l'avenant n° 57 (voir art. 3), la velaur de l'indemnité de painer est revalorisée et fixée à 5,75 ?.

En appoliatcin des diopnotss de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du cdoe du tivaral (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), les pairats ssiagtnreas précisent que toute dérogation à cet alrtcie 2 du présent aenvnat par ctoivnnonnes ou adrccos d'entreprise ou d'établissement ne puet être que puls frvlaoabe aux salariés.

Article 3 - Application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Par dérogation aux dpiiossontis de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dsitspinoios du présent annveat etennrt en aalpciptin

Le présent aaenvnt frea l'objet d'un dépôt auprès du ministère du tivaral et de l'emploi, dtcieroin générale du tvaaril dnas les cntndoiios fixées par les arlicets L. 2231-5 et stvnuias et D. 2231-1 et snavuits du cdoe du tvaaril et d'une dedamne d'extension dnas les cioitnndos fixées par les aetilrcs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe I

CCR 3234 ? Manutention. « Saliaers girnatas »
Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 ocrotbe 2016

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coef.	
A. ? de à 6 mois		145	10,19
B. ? Aengt d'exploitation			
De 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 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'. ? Atisansst avion			
De 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. ? Ceuntcuodr qualifié			
De 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. ? Cehf d'équipe ? nvaieiu 1			
De 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. ? Cehf d'équipe ? naevu 2			
De 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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe II
CCR 3234 ? Nettoyage. « Sariaels gitnaras »
Barème défini par l'avenant n° 57 du 13 oocrtbe 2016

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coef.	
A. ? de à 6 mois		145	10,19
C. ? Anget de ntaogteye 2e degré			
De 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. ? Cehf d'équipe			
De 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. ? Cehf d'équipe principal			
De 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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe III
CCR 3234. ? Antges de maîtrise et cadres. « Sliaaers gatniras »

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coef.	
I. ? Aengt de maîtrise 1er degré			
De 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. ? Aengt de maîtrise 2e degré			
De 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 ctahiner ? neaviu 1			
De 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 ceiahntr ? nieavu 2			
De 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 n 58 du 13 octobre 2016 relatif aux autres éléments de rémunération pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA
Syndicats signataires	FNPD CGT FGT CFCT FEETS FO USPDA CGT

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Lors de la csimsoiomn mtixe pratiaire du 13 obrtoce 2016 cnuolant les négociations sur les seairals gatarnis et auters éléments de rémunération puor 2017, les ptirae snaieatgrs snot cnuoeovns des doisitipnoss sutieavns :

Article 1er - Travaux paritaires relatifs à la prévoyance non-cadres
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Les pretais cneeoinnvt que le SEMRAA criodnua une étude au sien des eetpsnrreis de la bcrhane sur les reuisqs cueotvrs par l'accord prévoyance non cdrae du 13 février 2007 au sien de la brnhace CCR meoniuttann et netotgaye sur les aéroports de la région parisienne.

Le SAEMRA s'engage à pagtaerr ce dnatsgiioic au sien d'un gurpoe de tavairl ptririaae ad hoc auquel prunrot être smsuoeis dreivess priinsotpoos en vue de l'éventuelle amélioration de l'accord du 13 février 2007. Les tuarvax de ce gopure de trvaail partiarie prévoyance se trninoedt de décembre 2016 à noembrve 2017.

Article 2 - Indemnité de départ en retraite. – Abondement exceptionnel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Les ptiears cnnvenneiot d'abonder les départs à la rteartie qui se

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

réaliseront druant l'année (12 mios glissants) qui suivra le 1er juor du mios suivnat la dtae d'extension de l'avenant 58 selon les modalités sautienvs : le salarié qui fiat valior ses dtiors à la rteiare à la citoondin de bénéficier d'une psenoin à tuax pelin au snes du cdoe de la sécurité sociale, bénéficiera d'un aenebndomt de 2 mios de sralaie de l'indemnité ceelninvlnotne de départ à la rriatee prévue à ptiarr de 10 ans d'ancienneté aux aricltes 4 bis des axneens I à III de la cionnevton clevcoitie régionale de la muiteontan et du ntaotegye sur les aéroports de la région paeinsnrie (ou altcric 50 de la CCR MNA actualisée au 27 jelilut 2016).

En aatpilocpn des dsitiopsons de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du cdoe du tirvaal (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), les paierts sgrinteaiaes précisent que ttuoee dérogation à cet atclire 2 du présent aevnant par ctoneonnivv ou aoccrds d'entreprise ou d'établissement ne puet être que pulv fbroalvae aux salariés. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est exclu de l'extension en tnat qu'il crntnvoeiet aux dpsiosotinis de l'article 2253-3 du cdoe du taivarl dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sbetpreme 2017 rtaleive au rnoemefncet de la négociation ctolelvice publiée au Jronaul ofciiefl du 23 sbepetrme 2017. (Arrêté du 26 mras 2018-art. 1)

Article 3 - Application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Par dérogation aux diopitoisnss de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dpoossiinitv du présent avanent entronret en aoiplpactn à priatr du piemerr juor du mios qui sviura la piotuaru au Jrunaol oeifficl de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 4 - Publicité et signatures

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Le présent annvaet frea l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travial et de l'emploi, dotcirein générale du tivraal dnas les coïditiions fixées par les acéitlrs L. 2231-5 et snviutas et D. 2231-1 et sivatnus du cdoe du tarvail et d'une damdnee d'extension dnas les cotondiins fixées par les ariectlts L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA
Syndicats signataires	SNCAM CGT FNPD CGT UFA CFDT SNATT CFE-CGC FEETS FO USPDA CGT FNT CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Lors de la cosmiimson parriiate du 19 ocobtre 2017 cnuolocnt les négociations sur les slreiaas ganirats les priteas singtreaais snot ceoenvns des dsiisoopints snievatus :

Les salaires minima garantis fixés par les conventions collectives nationales s'appliquent 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 des départements ci-après définies à l'article 5 « Annexe I ».

Les grilles des salaires minima garanties correspondantes à l'annexe I (1,00 %) s'appliquent en l'absence au présent avenant n° 59 relatif aux salaires minima garantis à l'année 2018 :

Annexe I : manutention, « services généraux », barème défini par l'avenant n° 59 du 19 octobre 2017 ;

Annexe II : nettoyage, « services généraux », barème défini par l'avenant n° 59 du 19 octobre 2017 ;

Annexe III : AM et cadres, « services généraux », barème défini par l'avenant n° 59 du 19 octobre 2017.

Article 2 - Autres éléments de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Article 2.1 - Indemnité de panier
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

(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).

Article 2.2 - Indemnité de transport
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

(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 mensuel complet.

Article 3 - Absence de stipulations spécifiques pour les
entreprises de moins de 50 salariés

En raison de la nature des situations du présent avenant les entreprises n'ont pas attendu de définir de manière spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

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

Article 5 - Application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant s'appliquent en priorité à partir du premier jour du mois qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 6 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Annexe I

Salaires garantis manutention

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coefficient	
A. ? de à 6 mois		145	10,29
B. ? Agnet d'exploitation			
De 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 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'. ? Asatnssit avion			
De 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. ? Cctouuendr qualifié			
De 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. ? Cehf d'équipe (niveau 1)			
De 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. ? Cehf d'équipe (niveau 2)			
De 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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Salaires gatirnas nettoyage

Annexe II

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coefficient	
A. ? de à 6 mois		145	10,29
C. ? Agent de ntgoeyate (2e degré)			
De 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. ? Cehf d'équipe			
De 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. ? Cehf d'équipe principal			
De 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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Salaires giarntas atnegs de maîtrise et cadres

Annexe III

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coefficient	
I. ? Anget de maîtrise (1er degré)			
De 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
Il. ? Agent de maîtrise (2e degré)			
De 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 cnhetiar (niveau 1)			
De 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 cahientr (niveau 2)			
De 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

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTE du 16 juin 1986

En vigueur en date du 24 juin 1986

Article 1er

Sont rdenus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective régionale de la métropole et du département sur les aéroports ouverts à la circulation aérienne dans la région parisienne (trois conventions annexes) du 1er octobre 1985, à l'exclusion :

- des deux premiers alinéas de l'article 10 ;
- de la deuxième phrase du deuxième paragraphe de l'article 19 ;
- de l'article 36 ;
- du premier alinéa de l'article 4 bis de la convention annexée I ;
- du premier alinéa de l'article 4 bis de la convention annexée II ;
- du premier alinéa de l'article 4 bis de la convention annexée III.

Le deuxième alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, notamment de l'article L. 122-14-3, et de l'article L. 122-41 du code du travail.

Les troisième et quatrième alinéas du premier paragraphe de l'article 20 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail et le troisième paragraphe sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants et de l'article L. 241-10-1.

Le deuxième alinéa de l'article 4 bis de la convention annexée I est

étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 et 6 de l'accord annexé), modifiée par l'article 70 de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984.

L'article 4 de la convention annexée III est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 4 bis de la convention annexée III est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 et 6 de l'accord annexé), modifiée par l'article 70 de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984.

L'article 6 de la convention annexée III est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'article 7 de la convention annexée III est étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de la convention collective susvisée et de ses conventions annexes est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée prévue par la convention collective susvisée.

Article 3

Le directeur des relations du travail et le directeur général de l'aviation civile sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée prévue par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail et le directeur général de l'aviation civile sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Convention collective régionale de l'industrie de la métropole et du département sur les aéroports ouverts à la circulation aérienne dans la région parisienne du 1er octobre 1985, les dispositions de l'avenant n° 10 (Salaires et primes) du 14 mars 1990 à la convention collective susvisée ; de l'avenant n° 16 (Salaires et primes) du 16 juin 1993 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des

ARRÊTE du 12 avril 1994

En vigueur en date du 22 avr. 1994

Article 1

Sont renues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

doisisonptis réglementaires prntoat fxaiiton du siarale mniiumm de croissance.

Article 2

L'extension des eteffs et des soitancns des aenvntas susvisés est ftaie à dtear de la ptibaloucun du présent arrêté puor la durée rtsenat à ciourr et aux cdionontis prévues par les aatnnevs précités.

Article 3

Le dceeruitr des reotalins du tairval au ministère du travail, de

ARRETE du 6 mai 1994

En vigueur en date du 19 mai 1994

Art. 1er.

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eopulyrmes et tuos les salariés cmrpois dnas le camhp d'application de la citnvoneon cvcieltote régionale de l'industrie de la mtnteuaonin et du nttegoaye sur les aéroports outervs à la cultrcaion pluuqibe dnas la région pieainsrne du 1er oortbce 1985, les dootiisisnps de l'avenant n° 17 (Salaires et primes) du 19 ocrbtoe 1993 à la ceninvtoon cvclteiloé susvisée, suos réserve de l'application des dissponiois réglementaires pnratot fioaitxn du slariae mminium de croissance.

Article 2.

L'extension des eteffs et des stciannos de l'avenant susvisé est

ARRETE du 24 octobre 1994

En vigueur en date du 10 nov. 1994

Acirlte 1er.

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eeyplumors et tuos les salariés cprmois dnas le chmap d'application de la coitnvneon cleclovtie régionale de l'industrie de la mtntaenioun et du nytaogete sur les aéroports ovuters à la crltciauion puubliq dnas la région pnrseniiae du 1er ocbtroe 1985, les dooiitpisnss de l'avenant n° 18 (Salaires, primes, indemnités et ctisitaoon mutuelle) du 6 jiun 1994 aux aexnnes I, II et III de la ctvnoonien cllecoivte susvisée, suos réserve de l'application des dptiosoiniss réglementaires paontrt fioxtain du saliare mniiumm de croissance.

Article 2.

L'extension des efftes et des soctinans de l'avenant susvisé est

ARRETE du 19 janvier 1996

En vigueur en date du 6 févr. 1996

Acilrte 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eoyurpems et tuos les salariés cmripis dnas le cahmp d'application de la cvitonenon cltivceloe régionale de l'industrie de la mnaenttoiun et du ntoyegate sur les aéroports oruvtes à la clcoarutiin pbluuqie dnas la région prnieainse du 1er otcbore 1985, les dtinisospois de

l'emploi et de la foritmaon psoienInfrssolee et le dtieeurcr général de l'aviation cilive au ministère de l'équipement, des topstrnras et du tormuise snot chargés, cuhacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl ocfeifil de la République française.

Nota. Le txtee des aeenntvs susvisés a été publié au Biletlun oeficfl du ministère, ficsalecus Centovoinns ciectevolls n° 90-48 et n° 93-31 en dtae des 5 jinevar 1991 et 30 semrtebpe 1993, dsobpelliins à la Diectorin des Juonaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 PRAIS CEEDX 15, au pircx de 35 F.

fiate à detar de la pitibocualn du présent arrêté puor la durée rtnesat à ciruor et aux cndooniis prévues par la ceniovtonn ceitllvcoe susvisée.

Arlcite 3.

Le dcreuietr des raintloes du tviaarl au ministère du travail, de l'emploi et de la ftoairm pleoslonfrsniee et le dertcueir général de l'aviation cilive au ministère de l'équipement, des ttosrnarps et du tumrsoie snot chargés, cauhcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol ocfeifil de la République française.

Nota. Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biellutn oiffecfl du ministère, fucicasle Cvtnienonos cltvcoliees n° 93-50 en dtae du 10 février 1994, dopniiblsle à la Drcioietn des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 35 F.

faite à dtear de la poilbitacun du présent arrêté puor la durée rantest à coirur et aux cdoinniots prévues par la coetiovnnn clvlticeoe susvisée.

Artclie 3.

Le ducrieter des rineaotls du taarvil au ministère du travail, de l'emploi et de la foitmaron pisenlrloosnfee et le decuirter général de l'aviation cilive au ministère de l'équipement, des trprtaosns et du tsmiorue snot chargés, cauchn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol oiffeicl de la République française.

Nota. Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Biltulen oiceffil du ministère, fcsuciale Cnoiventos ctleeoicvls n° 94-27 en dtae du 20 août 1994, diolnpibse à la Dieoctirn des Joanurux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 36 F.

l'avenant n° 21 (Valeur du point, perims et indemnités) du 7 jiun 1995 aux aennxes I, II et III de la cnoovinten coltvtlece susvisée, suos réserve de l'application des ditiosponis réglementaires raevetils au saliare munimim de croissance.

Aitlcree 2

L'extension des eeffts et sninoctas de l'avenant susvisé est faite à daetr de la ptcaibuolin du présent arrêté puor la durée rnteast à ciruor et aux contooidns prévues par la cvnieonotn celcviolte

précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de

ARRETE du 26 décembre 1996

En vigueur en date du 8 janv. 1997

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie de la métallurgie et du matériel sur les aéroports situés à la date du 1er octobre 1985, les dispositions de l'avenant n° 19 " Conditions de travail " du 26 octobre 1994 (un protocole d'accord annexé) aux annexes I, II et III de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 22 août 1997

En vigueur en date du 4 sept. 1997

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie de la métallurgie et du matériel sur les aéroports situés à la date du 1er octobre 1985, les dispositions de l'avenant n° 23 du 17 juin 1996 (Valeur du point, primes et indemnités) aux annexes I, II et III de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

ARRETE du 23 octobre 1997

En vigueur en date du 1 nov. 1997

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie de la métallurgie et du matériel sur les aéroports situés à la date du 1er octobre 1985, les dispositions de l'avenant n° 24 du 5 février 1997 (Valeur du point, primes, indemnités et congés payés) aux annexes I, II et III de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-33 en date du 11 octobre 1995, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à compter de la date du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-46 en date du 23 décembre 1994, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à compter de la date du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97/25 en date du 26 juillet 1997, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à compter de la date du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

ARRETE du 9 février 1998

En vigueur en date du 20 févr. 1998

Atlrcie 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eelromupys et tuos les salariés crpmois dnas le cmahp d'application de la centoonvin coltecilve régionale de l'industrie de la muinttenaon et du nyetotgae sur les aéroports otuervs à la clraouictin puiqlbue dnas la région pireansine du 1er ocbtroe 1985, les dpsniiostos de l'avenant n° 25 du 15 oobtrce 1997 (Valeur du point, piemrs et indemnités) aux aeenxns I, II et III de la ctvioonnen cvlcoetile susvisée, suos réserve de l'application des dsntpoiiooss réglementaires rtvailees au saialre mminium de croissance.

Artlcie 2

ARRETE du 3 mai 1999

En vigueur en date du 13 mai 1999

Arlctie 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les elmuyopers et tuos les salariés crpoims dnas le cahmp d'application de la covnoeintn clcotviele régionale de l'industrie de la montieauntn et du ntogaeyte sur les aéroports orvteus à la cioactiurn pubulique dnas la région psenianire du 1er oorbte 1985, les dsistnopiois de l'avenant n° 26 du 8 obtcore 1998 (Changement de ttraiiue du marché) aux cselaus cuemmos de la cvnioonten cciloeltve susvisée.

Aticrle 2

L'extension des efefcs et snictonas de l'avenant susvisé est fitae à

ARRETE du 27 juin 2000

En vigueur en date du 13 juil. 2000

Artlcie 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eylroeumps et tuos les salariés cmorips dnas le camhp d'application de la cointteovn clotcviele régionale de l'industrie de la mniutntean et du naotyegte sur les aéroports oetvurs à la ctilarociun puiqbule dnas la région pnenriisae du 1er oorbte 1985, les diotnisisps de l'avenant n° 27 du 23 mras 2000 (Fixation des salaires, pemris et indemnités) aux aeexnns I, II et III de la coteonvnn ccvtleolie susvisée.

Acrtlie 2

ARRETE du 19 avril 2001

En vigueur en date du 2 mai 2001

L'extension des efftes et soaintncs de l'avenant susvisé est fiatae à detar de la pbtloiucain du présent arrêté puor la durée rntaest à croiur et aux ciontidnos prévues par ldeit avenant.

Alircte 3

Le dceuretir des renalotis du traival au ministère de l'emploi et de la solidarité et le decuteirr général de l'aviation cvliie au ministère de l'équipement, des trsonptars et du lenoegmt snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oicffeil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btleiuln oiffceil du ministère, fcciuslae Ctovoninnes ccelivltoes n° 97-50 en dtae du 20 jivaenr 1998, dsbiloipne à la Dioictern des Juraonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 44 F.

deatr de la ptailocibun du présent arrêté puor la durée rtanset à croiur et aux codotninis prévues par leidt avenant.

Alitcre 3

Le dcieturer des rotenalis du triaval au ministère de l'emploi et de la solidarité et le deiecturr général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des tptoasrnrs et du lmeenogt snot chargés, ccahun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrual ofeicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btleiuln oiiefcfl du ministère, fccuisale Conveontins ceoiecvllts n° 98-47 en dtae du 31 décembre 1998, dlsnibpoie à la Dricieton des Junoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 45 F.

L'extension des efefcs et sontinacs de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la ptabilioucn du présent arrêté puor la durée rnetsat à criuor et aux coiotinnds prévues par liedt avenant.

Atlrcie 3

Le deecturir des rlaitones du tvaairl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le drtiecier général de l'aviation cliive au ministère de l'équipement, des trtnorpsas et du lgoeemt snot chargés, ccuahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oicfecil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btluein oiiffecl du ministère, fcusailce Cnnvonitoes cvoteilcles n° 2000/16 en dtae du 15 mai 2000, dolnqipse à la Dteiocirn des Jourunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 46 F (soit 7,01 Euro).

Atclrie 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les erleympous et tuos les

salariés coirpms dnas le cmahp d'application de la cvnoneiton coletvlcie régionale de l'industrie de la mottainneun et du nteyagtoe sur les aéroports oeturvs à la ctauliricon pbquilue dnas la région pnesiinare du 1er ocbtrtoe 1985, les dtoisponsiis de l'avenant n° 28 du 30 nrobevme 2000 riaetlf aux salaires, perims et indemnités (barèmes annexés), aux aeexnns I, II et III de la cootvneinn ctcleviloe susvisée.

L'article 1er et les barèmes annexés snot étendus suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jnviear 2000 et des dtpiosnisios réglementaires rvetlaies au srialae mniuimm de croissance.

Alirtce 2

L'extension des effets et snoiacnts de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la pociiaultbn du présent arrêté puor la durée rtnaset à

ARRETE du 5 novembre 2001

En vigueur en date du 5 nov. 2001

Atircle 1er

Snot rdeeuens obligatoires, puor tuos les euemrplyos et tuos les salariés cmprios dnas le champ d'application de la cvoenntoin cievtlcole régionale de l'industrie de la mntanuioten et du ngoayttee sur les aéroports ovtrues à la catoliicurn puqlubie dnas la région pansnirree du 1er ocbtrtoe 1985, les dioointssips du procès-verbal de cncaiiiloton du 21 jiun 2001 (frais de trsnaopt en commun) cocnlu dnas le crade de la cteoinvonn cvlltcoiee susvisée.

Actrile 2

L'extension des eeffts et sctnoians de l'accord susvisé est ftaie à

ARRETE du 24 novembre 2003

En vigueur en date du 4 déc. 2003

Atlcrie 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eopryumles et tuos les salariés cimpms dnas le camhp d'application de la coeovntin cleoticlve régionale de l'industrie de la mnotaetinun et du netogayte sur les aéroports outvres à la cctouiarlin pulbuqie dnas la région pensirniae du 1er orcbote 1985, les dnpitsoiosis de l'avenant n° 33 du 14 février 2003 (barèmes annexés) rietlaf aux sraliaes et à dsiveers pmries et indemnités à la ceotvoinnn ctocilevle susvisée, suos réserve, s'agissant de l'article 1er " Tuax hriaeors et sirealas muelsnes : à cmepotr du 1er jvainer 2003 et à ceomptr du 1er jlileut 2003 " et des gllreis de slaieras annexées, du respect, d'une part, des diisntsoiops de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaivenr 2000 modifiée ianutnsrat une ginrtaae mlsunelee de rémunération et, d'autre part, des doniipotsiss réglementaires poanrtt ftiaxion du salarie mmiunim de

croir et aux cdonioints prévues par ldiyet avenant.

Arltcie 3

Le dutiecerr des raltinoes du tairavl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dcuteierr général de l'aviation cvilie au ministère de l'équipement, des ttnoasrrps et du loemgent snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal oifceifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Butillen ofcieifl du ministère, fuaslccie Ctnnevnioos cllitevocs n° 2001/07 en dtae du 15 mras 2001, dpbnisolie à la Doriicetn des Juonurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Cdeex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

dtear de la pouciabltn du présent arrêté puor la durée rsantet à criour et aux citnoionds prévues par lidet accord.

Acrtile 3

Le deeuictrr des rlenoaits du tiraval au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dteericur général de l'aviation civile au ministère de l'équipement, des tntosprras et du loenmget snot chargés, ccahun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol ofiicefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bulltein ofcifeil du ministère, fcaulcsie Cnoiovntes ctlveeolics n° 2001/27 en dtae du 7 août 2001, dnobsiiple à la Doitricen des Jauournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,01 Euro.

croissance.

Acrlite 2

L'extension des etfefts et sncaions de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pibuloacitn du présent arrêté puor la durée restnat à courir et aux cnooniitds prévues par ledit avenant.

Altrcie 3

Le dcieerutr des reianttos du tiraval au ministère des afreifas sociales, du taairvl et de la solidarité et le druecetir général de l'aviation cvliie au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tiumore et de la mer snot chargés, cuchan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol oifceifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bliueltn ofeicifl du ministère, fclsiauce conneivntos clitelocves n° 2003/20, dpnbsoilie à la Dtieriocn des Jraounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,23 Euros.

ARRETE du 22 décembre 2003

En vigueur en date du 6 janv. 2004

Aitrlce 1er

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les eyurelombs et tuos les salariés corpims dnas le cmhap d'application de la cetvnoionn cltovelcie régionale de l'industrie de la meatnituonn et du negottaye sur les aéroports otruevs à la ciraicluotn pluibuqe dnas la région prnseaiine du 1er orbtcoe 1985, les donsipsoitis de l'avenant n° 32 du 21 mai 2002, manoiidft l'article 38 bis de liatde cetioovnnn rilteaf au cmeenagnht de tiriaulte de marché, à la cnoonivten coicltlvee régionale susvisée suos réserve de l'application de l'article L. 122-12 du cdoe du tiaarvl dnas le cas où la cessation, en tuot ou partie, d'un crtnoat comaimercl ou d'un marché pbuilc représenterait un tnasrfert d'une entité économique autonome.

Le pmieerr alinéa est étendu suos réserve que, dnas le cas où les dspiniotoiss de l'article L. 122-12 du cdoe du tarvial ne s'appliquent pas, l'entreprise eantrte aqlppieue la même

ARRETE du 21 juillet 2004

En vigueur en date du 30 juil. 2004

Airltce 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eelpmoryus et tuos les salariés cropmis dnas le cmhap d'application de la ceinotnvon coctevllie régionale de l'industrie de la mnattoueinn et du ntytogae sur les aéroports oruevts à la ctriaioiulcn piulbqe dnas la région parineisne du 1er oortcbe 1985, les dssipnitoios de l'avenant n° 34 du 17 février 2004 parotnt sur les seilaras et dseivres indemnités et preims à la cniectvnoon cliveoctle régionale susvisée.

L'article 1er (Taux hreioars et silearas mensuels) et les barèmes annexés (grilles de sraliaes aabcpleipls aux 1er airvl 2004 et 1er otrobce 2004) snot étendus suos réserve de l'application des dtioossipins de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvinaer 2000 modifiée iunsrant une grtaaine mesulnee de rémunération et des disstipooins réglementaires poatnrt fiaotxin du srilaae mmnium iterfsnseoneroipl de croissance.

ARRETE du 25 août 2005

En vigueur en date du 7 sept. 2005

Acltire 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eyrlopmues et tuos les salariés cprmios dnas le cahmp d'application de la ceninovotn cioelcvtle régionale de l'industrie de la mnttueoiann et du notegtaye sur les aéroports oeruvts à la ctailouircn pbquilue dnas la région pnirinasee du 1er obrotcbe 1985, les ditiioptosns de l'accord du 26 jvaienr 2005 (une annexe) pnaotrt sur la fmraotion pseloelsnonifre ccolnu dnas le cadre de la cnvieonton clicovltee régionale susvisée.

covoneintn clolcevtie que l'entreprise cédante.

Actirle 2

L'extension des eeftfs et saniconts de l'avenant susvisé est faite à dtear de la pictlabouin du présent arrêté puor la durée rnetsat à ciruor et aux cdionnitos prévues par ldiat avenant.

Aicrtle 3

Le dceteruir des rnaoielts du tivraal au ministère des afiaerfs sociales, du taivral et de la solidarité et le drietuecr général de l'aviation cilve au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tsmoiure et de la mer snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl oeffciil de la République française.

Nota.- Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bletulin officeil du ministère, fulsaicce cnnneoovits cteocilevls n° 2003/12, dbnposiile à la Diroectin des Jnouraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

Arlicte 2

L'extension des eeftes et sinctaons de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la pioicabutln du présent arrêté puor la durée resantt à courir et aux cdtiinnoos prévues par ledit avenant.

Atlirce 3

Le dceieur des rleinatos du trviaal au ministère de l'emploi, du tvraail et de la cohésion sliacoe et le dceiretur général de l'aviation cvilie au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tusrmioe et de la mer snot chargés, chaucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl ofiicefl de la République française.

Le mstniire de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bultelin oefiifcl du ministère, fsccaiule cntnivoones ceoetlivlcs n° 2004/14, dobislinpe à la Dtoceriin des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piaris Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

Le pirem r alinéa de l'article 4 (Validation des aqcius de l'expérience) de l'accord est étendu suos réserve de l'application des dnpsitiosiois du deuxième alinéa de l'article L. 900-2 du cdoe du travail, aux terems duqleesels les aicnos de vtioadlain des aqius de l'expérience donivet ptemrrtee l'acquisition de diplôme, ttrie à finalité psrsnflooneeliee ou crfitceait de qloacuftiain enregistrés dnas le répertoire noaatnil des cctfetoitairnis prsifeoonsellnes visé à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

Le dinreer alinéa du phgpraaare 7.1 (Le conatrt de professionnalisation) de l'article 7 de l'accord est étendu suos réserve de l'application des dtipsooisins de l'article L. 981-2 du cdoe du travail.

Le paragrafe 7.1.1 (Rémunération du salarié) de l'article 7 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-5, aux termes desquelles la rémunération minimale ne peut être inférieure ni à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ni au salaire minimum intersyndical de référence pour les salariés de plus de 26 ans.

L'article 10 (L'utilisation du compte épargne-temps à la formation) de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail.

L'article 15 (Accès à la formation des salariés en CDD) de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-3-4 du code du travail, aux termes desquelles l'indemnité de précarité peut être abaissée à titre dérogatoire à 6 % si des cotépreneurs sont orfèvres au salarié en vertu de formation pluriennale par un accord de branche étendu ou par un accord d'entreprise ou d'établissement.

ARRETE du 11 janvier 2006

En vigueur en date du 21 janv. 2006

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie de la métallurgie et du génie mécanique sur les aéroports ouverts à la circulation publique dans la région parisienne du 1er octobre 1985, les dispositions de l'avenant n° 35 du 17 mai 2005, relatif aux salaires minimaux (barèmes annexés), à la convention collective régionale susvisée, sous réserve du respect des dispositions réglementaires pertinentes du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

ARRETE du 5 janvier 2007

En vigueur en date du 13 janv. 2007

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie de la métallurgie et du génie mécanique sur les aéroports ouverts à la circulation publique dans la région parisienne du 1er octobre 1985, les dispositions de l'avenant n° 36 du 24 février 2006, relatif aux salaires minimaux et aux cotisations (barèmes annexés), à la convention collective régionale susvisée.

Les grilles de salaires des filières métallurgiques et métalliques sont étendues sous réserve du respect des dispositions réglementaires pertinentes du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de l'aviation civile au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convention collective n° 2005/13, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de l'aviation civile au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convention collective n° 2005/31, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de l'aviation civile au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convention collective, n° 2006/13, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

ARRETE du 17 juillet 2007

En vigueur en date du 28 juil. 2007

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention civile régionale du personnel de l'industrie, de la métallurgie et du notage sur les aéroports ouvertes à la circulation publique dans la région parisienne du 1er octobre 1985, les dispositions de l'avenant n° 37 du 20 avril 2007, relatif aux salaires (barèmes annexés), à la réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum mesurant la croissance.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et le directeur général de l'aviation civile au ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule coté n° 2007/21, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 18 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective régionale du personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne (n° 1391)

JORF n°0025 du 29 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale du personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne du 1er octobre 1985, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 susvisé, et dans son propre champ d'application, les stipulations de l'accord de méthode du 22 novembre 2019 organisant la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles 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) et de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275) qui régissent des situations équivalentes par des stipulations communes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le préambule du présent accord est étendu sous réserve qu'en application de la décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019 du Conseil constitutionnel, à défaut d'accord conclu pendant le délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs conventionnels, les stipulations de la convention collective du personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique (région parisienne) régissant des situations spécifiques continuent de s'appliquer.

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.

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.

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).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 janvier 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur du travail, directeur de projet auprès du directeur du transport aérien,

M. Ferrand

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.