



UNION DES AÉROPORTS FRANÇAIS

Assemblée générale du
23 novembre 2016

NOTE V – POINT SOCIAL

1- Représentativité patronale

Conformément à la décision du Conseil d'administration du 6 juillet 2016, l'UAF a abandonné sa représentativité au profit de la FNAM pour l'exercice 2017-2021 (mesure effectuée tous les 4 ans), en lui permettant de bénéficier du nombre de ses entreprises adhérentes et de leurs effectifs.

La convention FNAM/UAF du 16 avril 2007 a été revisitée dans ce sens, par la signature d'un avenant en date du 7 octobre applicable au 1^{er} janvier 2017.

Par ailleurs, en contrepartie de cet abandon, l'avenant prévoit certaines dispositions supplémentaires au profit de l'UAF par rapport à la convention initiale :

- deux sièges pour l'UAF au sein de la commission nationale mixte qui vise à négocier dans un cadre paritaire la convention collective nationale transport aérien personnel au sol ;
- un envoi au préalable et dans un délai raisonnable, dans la mesure du possible, des dossiers dans le champ social afin que les aéroports puissent se coordonner pour définir les mandats ;
- la possibilité de désigner des représentants UAF dans les autres commissions FNAM que la commission sociale ;
- un échange des documents utiles entre l'UAF et la FNAM relatifs aux secteurs aérien et aéroportuaire, puis la possibilité pour l'UAF d'obtenir ceux des organisations interprofessionnelles auxquelles la FNAM adhère.

Conformément à l'avenant, l'abandon s'est traduit par la transmission à la FNAM du dossier établi par le commissaire aux comptes de l'UAF avec les chiffres des aéroports ayant répondu à la mesure, à savoir 67 entreprises pour 4747 salariés déclarés CCNTAPS par les aéroports.

A noter toutefois que 530 salariés n'ont pu être retrouvés par le commissaire aux comptes UAF au sein du site officiel donnant accès aux DADS pour contrôle, ramenant ainsi les effectifs à 4217 salariés CCNTAPS. Il s'agit principalement d'aéroports gérés par des syndicats mixtes. Cette situation est anormale et a été mentionnée au sein de son rapport par le CAC.

2- Compte personnel de prévention de la pénibilité

Dans le cadre des échanges de vues au sein de la commission RH alfa aci, il semblerait après diagnostics que les aéroports sont peu concernés par la pénibilité, aussi bien les gros aéroports que les plus petits assurant eux-mêmes l'assistance en escale.

A priori, seuls certains gros aéroports pourraient éventuellement dépasser les seuils prévus pour les facteurs travail de nuit et travail par équipes successives alternantes.

A titre d'information, les autres secteurs de l'aérien semblent un peu plus concernés par la pénibilité.

Ainsi, on pourrait potentiellement retrouver au sein de certaines compagnies aériennes et de certains assistants en escale, en plus du dépassement de seuils pour les facteurs précités, un dépassement de seuils pour certains autres facteurs.

Enfin, à ce stade, il convient de rappeler que la branche ne dispose pas de référentiel homologué qui constituerait un guide officiel pour l'appréciation des expositions aux facteurs de pénibilité.

Les aéroports doivent donc se fonder sur les textes et normes existants en la matière, notamment la dernière instruction DGT du 20 juin 2016.

A toutes fins utiles, l'info sociale UAF n°2016-4 du 30 septembre 2016 fournit un résumé des points essentiels de cette instruction et apporte également certains commentaires.

3- Classifications

La négociation sur les classifications professionnelles est en cours au sein de la branche.

Les orientations prises par les partenaires sociaux visent à refondre les filières métiers pour les rendre plus cohérentes et intégrer des critères classants afin de faciliter les positionnements.

Les négociations abordent également l'intégration des métiers spécifiques aux aéroports dans la CCNTAPS, dans la mesure où aujourd'hui ceux-ci ne figurent que dans une décision unilatérale du 18 juillet 2008.

Les trois experts UAF membres de la commission sociale FNAM sont associés aux travaux de la branche.

Par ailleurs, les DRH aéroports membres de la commission RH alfa aci sont régulièrement sollicités puis informés sur l'état d'avancement.

4- Loi Travail

La loi travail du 8/8/2016 est entrée en vigueur le 10 août pour un certain nombre de dispositions bien qu'un grand nombre de décrets d'application sont encore attendus.

En synthèse et dans ses principales dispositions, elle apporte les nouveautés suivantes pour les aéroports :

- **Sur la durée du travail** (entrée en vigueur le 10 août), elle assouplit certains dispositifs portant sur l'aménagement du temps de travail (annualisation, forfaits jours, astreintes...) et les congés.
- **Sur la négociation collective**, les accords devront être majoritaires (signés par des organisations syndicales représentatives ayant reçu plus de 50% des suffrages exprimés), avec une application progressive dans le temps (au 1/1/2017 pour la durée du travail et au 1/9/2019 pour les autres accords). Un accord minoritaire, c'est-à-dire signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés, pourra être validé par référendum auprès des salariés. Par ailleurs, la validité des accords conclus avec les représentants du personnel élus n'est plus subordonnée à son approbation par la commission paritaire de branche, de même que le champ de négociation du salarié non élu mandaté est élargi, à compter du 10 août.

- **Sur le numérique**, une nouvelle négociation sur le droit à la déconnexion est intégrée dans la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, et à défaut d'accord l'employeur sera tenu d'établir une charte, à compter du 1/1/2017
Par ailleurs, il devient possible pour les syndicats, sous certaines conditions, de diffuser leurs tracts et publications via l'intranet (auparavant un accord collectif était obligatoire), à compter du 1/1/2017.
- **Sur le suivi médical des salariés**, de nombreux assouplissements sont dans l'attente de décrets et interviendront au plus tard de 1/1/2017.
On relève notamment que la visite médicale d'embauche sera supprimée et remplacée par une simple visite d'information et de prévention, sauf pour les métiers à risques particuliers avec un examen médical d'aptitude avant l'embauche renouvelé périodiquement.
Par ailleurs, les visites médicales biennales seront supprimées, la périodicité étant décidée par le service médical.
- **Sur le compte personnel d'activité**, il sera créé à compter du 1/1/2017 et regroupera le compte personnel formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité, et le nouveau compte d'engagement citoyen (activités de bénévolat ou de volontariat).
Par ailleurs, le CPF (compte personnel formation) devient accessible aux salariés de droit privé employés par une personne publique, et donc dans les CCI, à compter du 1/1/2017. La loi prévoit que la prise en charge sera effectuée par les CCI.
- **Sur les nouveaux moyens pour les représentants du personnel**, les délégués syndicaux voient leur nombre d'heures de délégation augmentées de 20%.
- **Sur la représentativité patronale**, un syndicat patronal tel que l'UAF devient représentatif si ses adhérents représentent au moins 8% des entreprises de la branche ou, ce qui est nouveau, si ses membres comprennent au moins 8% des effectifs de la branche (critère alternatif).

Pour plus de détails, il est possible de se référer à l'info sociale UAF n°2016-4 du 30 septembre 2016.