



GUIDE DU SALARIÉ DU TRANSPORT AÉRIEN **2025**

Version au 03/06/2025



INTRODUCTION



Les droits des salariés sont régis par le Code du Travail, les conventions collectives et les accords d'entreprises. Ce guide abordera quelques points essentiels de la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol (IDCC 275).

Rappel : Depuis 2017 des accords d'entreprises peuvent être moins-disant que la convention collective ou le Code du Travail. Force Ouvrière a contesté les ordonnances Macron de 2017 et continuera à s'y opposer.

L'organisation Force Ouvrière, représentative au niveau de la branche du transport aérien personnel au sol, est là pour défendre vos intérêts et pour vous informer. Ce livret est conçu pour répondre à certaines interrogations quand à vos droits et que vous puissiez ainsi les faire appliquer.



**FEETS-FO
TRANSPORT
AÉRIEN**

FEETS FO

Secteur Transport Aérien
46 rue des petites écuries - 75010 Paris



01.44.83.86.20



contact@feetsfo.fr



transport-aerien.feetsfo.fr



@FO_AERIEN

CONTACT DELEGUE FO :



SOMMAIRE

| | |
|--|---|
| F0 : SES PRINCIPES ET SES COMBATS ! | 4 |
|--|---|

| | |
|---|---|
| RÔLE ET FONCTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL | 5 |
| LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS) | 5 |
| LE REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE (RSS) | 5 |

| | |
|--|---|
| SALAIRES | 6 |
| NEGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE 2024 REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE : | 7 |
| Gratification annuelle / 13 ^e mois | 7 |
| Indemnités transports | 7 |

| | |
|---|----|
| LES PRIMES ET MAJORATIONS | 8 |
| 1. OUVRIERS / EMPLOYES | 8 |
| Heures supplémentaires | 8 |
| Travail du dimanche | 8 |
| Travail de nuit | 8 |
| Prime d'ancienneté | 8 |
| Indemnité de panier | 9 |
| Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres | 9 |
| 2. AGENTS D'ENCADREMENT ET TECHNICIENS | 9 |
| Heures supplémentaires | 9 |
| Travail du dimanche | 10 |
| Travail de nuit | 10 |
| Prime d'ancienneté | 10 |
| Indemnité de panier | 10 |

| | |
|---|----|
| DROITS À CONGÉS | 11 |
| CONGÉS PAYÉS | 11 |
| CONGÉ DE PARENTÉ | 11 |
| A) POUR LES PERSONNELS FÉMININS | 11 |
| 1° Visites médicales prénatales | 11 |
| 2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes | 11 |
| 3° Congé de maternité | 12 |
| 4° Allaitement | 12 |
| B) POUR LES PERSONNELS FÉMININS OU MASCULINS | 12 |
| 1° Congé d'adoption | 12 |
| 2° Congé parental d'éducation | 12 |
| 3° Congé pour enfant malade | 12 |
| 4° Congés exceptionnels pour événements de famille | 13 |



FO : SES PRINCIPES ET SES COMBATS !

L'organisation Force Ouvrière est indépendante vis-à-vis des partis politiques, des gouvernements, de l'Etat, et du patronat.

La dignité et le respect des salariées passent notamment par un salaire garanti collectivement par la négociation et dans le respect du principe « travail égal, salaire égal ».

Fondamentalement attachée aux valeurs républicaines (Liberté-Egalité-Fraternité),

FO défend le service public et la sécurité sociale comme étant des structures assurant des droits égaux aux citoyens.



FO rejette toute disposition discriminatoire qui conduit inéluctablement à la différence des droits, à justifier la déréglementation et toutes les flexibilités attentatoires aux principes de solidarité et d'égalité.



RÔLE ET FONCTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Dans l'entreprise, le salarié mandaté par le syndicat ou élu par ses collègues, a un rôle à jouer pour défendre nos droits.

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

C'est le représentant du syndicat vis à vis des salariés et de l'employeur. Il intervient dans les conflits collectifs. Il transmet les revendications. Il intervient dans la négociation des accords, y compris dans la négociation pré-électorale lors des élections du CSE.

DEPUIS JANVIER 2018

DP

Délégués du Personnel

+

CE

Comité d'Entreprise

+

CHSCT

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

sont devenus

CSE

Comité social et économique

La FEETS FO est clairement positionnée pour dire son refus de la diminution des moyens de défense des salariés. Les premières années de mise en oeuvre confirme les analyses de FO, notamment en matière de sécurité et de conditions de travail des salariés.

Pour la FEETS FO, la défense des salariés ne se brade pas : diminuer les représentants du personnel et leurs moyens, c'est permettre une exploitation accrue des salariés.

LE REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE (RSS)

Si un syndicat n'est pas représentatif dans une entreprise, il ne peut désigner de délégué syndical. Cela est souvent le cas lorsqu'un salarié crée une section syndicale entre deux élections de représentants du personnel. Le RSS agit au nom du syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés. Un RSS peut être désigné dans une entreprise de moins de 50 salariés, à des conditions spécifiques. Ses prérogatives sont les mêmes que celles du délégué syndical (DS), à l'exception du droit de négocier des accords collectifs.



SALAIRES

Salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2025
pour 35 h hebdomadaires

| Coefficients | Euros |
|------------------------------|-------|
| Ouvriers / employés : | |
| 160 | 1836 |
| 165 | 1846 |
| 175 | 1856 |
| 185 | 1876 |
| 190 | 1886 |
| 195 | 1906 |
| 200 | 1916 |
| 220 | 1956 |
| Techniciens : | |
| 235 | 2066 |
| 245 | 2086 |
| 260 | 2186 |
| 270 | 2256 |
| 290 | 2406 |
| 295 | 2426 |
| Cadres : | |
| 300 | 2626 |
| 360 | 2966 |
| 420 | 3416 |
| 510 | 4096 |
| 600 | 4776 |
| 750 | 5906 |

Deux nouvelles augmentations interviendront en 2025 :

+10€ sur les coefficients 245 et supérieurs au 1^{er} septembre 2025

+9€ sur tous les coefficients au 1^{er} novembre 2025



NEGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE 2024 : REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE :

- Coefficient 160 : doit être au-dessus du SMIC ;
- Minimum de 15 euros d'écart entre chacun des 5 premiers coefficients ;
- 5 % d'augmentation minimum des salaires retroactif au 1^{er} janvier 2024.

➔ **Rappel :** Aucun salarié ne peut être payé en dessous du SMIC même si son minimum conventionnel est en dessous.

Gratification annuelle / 13^e mois

Les modalités de la gratification annuelle sont déterminées au sein de chaque entreprise. Elle est, au minimum, égale à 100 % du salaire forfaitaire mensuel du salarié.

Indemnités transports

Tout salarié qui est contraint de se déplacer en dehors des heures où il pourrait utiliser les transports en commun lorsqu'ils existent, est indemnisé des frais qu'il est ainsi amené à engager. Les conditions et modalités sont fixées au sein de chaque entreprise.





LES PRIMES ET MAJORATIONS

1. OUVRIERS / EMPLOYÉS

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 %* du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 %* du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8^e.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine.

Travail du dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche et prévues par l'horaire de travail bénéficient d'une majoration de 25%.

Travail de nuit

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures sont majorées de 50 %.

Prime d'ancienneté

A l'issue de chaque année d'ancienneté, le montant de cette prime ne peut être inférieur au produit du nombre d'années d'ancienneté par 1 % des appointements minimaux correspondant du coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise. L'application de cette règle étant limitée aux 15 premières années d'ancienneté.

*Sauf accord d'entreprise plus défavorable.



Indemnité de panier

Conditions de versement :

- Elle est allouée aux employés par journée de travail d'au moins 6 heures quand ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise.
- Au moins 3 h 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures : 7,40 euros.



Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres

Des primes spéciales peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux. Ces primes sont établies, dans le cadre de chaque établissement.

2. AGENTS D'ENCADREMENT ET TECHNICIENS

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 %* du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 %* du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8^e.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine.

*Sauf accord d'entreprise plus défavorable.



Travail du dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche et prévues par l'horaire de travail bénéficient d'une majoration de 25 %.

Travail de nuit

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures sont majorées de 50 %.

Prime d'ancienneté

A l'issue de chaque année d'ancienneté, le montant de cette prime ne peut être inférieur au produit du nombre d'années d'ancienneté par 1 % des appointements minimaux correspondant du coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise. L'application de cette règle étant limitée aux 15 premières années d'ancienneté.

Indemnité de panier

Conditions de versement :

- Elle est allouée aux agents d'encadrement et techniciens par journée de travail d'au moins 6 heures quand ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise.
- Au moins 3 h 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures : 7,10 euros.

REVENDICATION FO

**FO revendique la réévaluation
de ce montant.**





DROITS À CONGÉS

CONGÉS PAYÉS

Tout salarié bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congé par mois de présence dans l'entreprise : 30 jours au total.

Après 5 ans d'ancienneté : 31 jours.

Après 10 ans d'ancienneté : 32 jours.

Si l'employeur étend la période des congés payés sur l'année entière, les droits sont majorés comme suit :

Congés payés pris entre le 01/11 et le 30/04 :

- 3 à 5 jours de congé = 1 jour de CP en plus ;
- 6 à 11 jours de congé = 2 jours de CP en plus ;
- 12 jours de congé et plus = 3 jours de CP en plus.

CONGÉ DE PARENTÉ

A) POUR LES PERSONNELS FÉMININS

1° Visites médicales prénatales

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes

A compter du début du 4^e mois de grossesse : réduction du temps de



travail d'une demi-heure par jour, non cumulable, en début ou en fin de service.

3° Congé de maternité

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

4° Allaitement

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

B) POUR LES PERSONNELS FÉMININS OU MASCULINS

1° Congé d'adoption

Pendant le congé légal d'adoption, les personnels perçoivent leurs salaires sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

2° Congé parental d'éducation

Est accordé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

3° Congé pour enfant malade

Les parents peuvent bénéficier :

- Congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans : 4 jours par année civile ; 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par demi-journées ;



- Enfants de moins d'1 an : 5 jours non indemnisés ;
- Pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue : congés sans traitements, maximum pendant 6 mois.

4° Congés exceptionnels pour événements de famille

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

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

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par l'événement et au plus tard dans les 7 jours calendaires suivants.



QUELQUES RÉPONSES À VOS QUESTIONS...

Qui est concerné par le syndicalisme ?

Tous les salariés, c'est à dire toutes celles et tous ceux qui perçoivent un salaire de leur travail.

Et les jeunes et ceux qui sont au chômage ?

Après leurs études, les jeunes recherchent un premier emploi salarié. Dans cette phase majeure pour leur avenir, ils doivent pouvoir se faire entendre.

Les chômeurs restent des salariés; ils sont temporairement privés d'emplois, mais pas de droits.

C'est donc la solidarité entre tous les salariés ?

Oui, le syndicalisme c'est la solidarité entre tous les salariés, quels que soient leur situation, leur secteur d'activité, leur qualification et leur âge.

Comment mettre cette solidarité en action ?

Ensemble et à travers la force d'un syndicat. Ne donnons plus prise au jeu du patronat qui nous oppose les uns et les autres et licencie les uns comme les autres.

Ce n'est pas aller un peu loin ?

Même si l'affirmation peut choquer certains, la question ne se pose même pas. En bas ou en haut de l'échelle, l'aspect humain pèse de moins en moins face aux intérêts financiers. La preuve : plus une entreprise licencie, plus sa cote monte en Bourse...





BULLETIN DE DEMANDE D'ADHÉSION

Nom : Prénom :

Entreprise :

Emploi occupé et Coefficient

Adresse personnelle :

Tél. domicile : Tél. portable :

Adresse e-mail :

Date :/...../..... Signature :



FEETS FO

Secteur Transport Aérien

46 rue des petites écuries - 75010 Paris

☎ 01.44.83.86.20

✉ contact@feetsfo.fr

💻 transport-aerien.feetsfo.fr



**FO TRANSPORT
AÉRIEN**



@FO_AERIEN

**REJOIGNEZ *FO* :
PLUS NOMBREUX,
NOUS SERONS PLUS FORTS !**

Syndiqué... **ET FIER DE L'ÊTRE !**



SECTEUR TRANSPORT AÉRIEN

FEETS FO

Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services FORCE OUVRIÈRE
46 rue des petites écuries 75010 Paris



FEETS-FO
TRANSPORT AÉRIEN

✉ contact@feetsfo.fr 📠 transport-aerien.feetsfo.fr

☎ 01 44 83 86 20



@FO_AERIEN

FO, LA FORCE DE L'INDEPENDANCE

Lien vers le pdf

