

**Accord sur la définition**  
**du nouveau cadre conventionnel**  
**du personnel au sol**

**« TransForm 2015 Personnel au Sol »**

▪ <b>Préambule</b>	<b>4</b>
1. Champ d'application .....	4
2. Contexte et enjeux .....	5
3. Architecture de l'accord .....	6
4. Observatoire paritaire de la mise en œuvre du Plan TransForm 2015 .....	7
5. Clause d'adaptation .....	7
▪ <b>CHAPITRE 1 - Processus et contenu de la révision à venir de la Convention d'Entreprise Personnel Sol</b>	<b>8</b>
<b>TITRE 2 – Emploi – embauche – carrière – cessation définitive de service</b> .....	<b>9</b>
Chapitre 1 : Emploi .....	9
Principes : .....	9
1. Les catégories d'emploi .....	10
1.1 Les emplois de la catégorie non cadres : .....	10
1.2 Les emplois de la catégorie cadre : .....	11
2. Le classement des salariés .....	13
Chapitre 3 : Carrière .....	14
2. Avancement .....	14
3. Promotion .....	15
6. Convention de mutation Groupe Air France .....	16
<b>TITRE 3 – Régime du travail</b> .....	<b>17</b>
Chapitre 1 – Durée du travail et aménagement du temps de travail .....	17
Chapitre 2 – Congés .....	17
1. Dispositions communes .....	17
<b>TITRE 4 - Rémunération</b> .....	<b>18</b>
Chapitre 1 : Rémunération du personnel affecté en France Métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer .....	18
Chapitre 2 : Rémunération des personnels mutés à l'étranger et dans les territoires et pays d'Outre-Mer .....	20
<b>TITRE 5 - Mutations</b> .....	<b>21</b>
Chapitre 1 : Généralités .....	27
Chapitre 2 : Mutation en France métropolitaine .....	28
Chapitre 3 : Mutation entre la France métropolitaine et les DOM .....	29
Chapitre 4 : mutation à l'étranger et dans les TOM/POM .....	29
▪ <b>CHAPITRE 2 - Processus et contenu de la révision à venir de l'accord pour un développement partagé du 12 janvier 1999, de ses quatre avenants et des 26 accords d'établissement et de leurs avenants pris en application en matière de durée et d'aménagement du temps de travail</b>	<b>34</b>
1. Principes généraux relatifs à l'organisation de la durée du travail .....	36
2. Aménagement du travail en horaire administratif .....	36
3. Aménagement du temps de travail en horaire non administratif .....	37
4. Aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel .....	38
5. Le régime des cadres en décompte en jours travaillés .....	38
6. Dispositions transverses .....	39
7. Garanties collectives et individuelles pour les salariés dont la période de référence de travail est supérieure à la semaine et au plus égale à l'année .....	40
▪ <b>CHAPITRE 3 - Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des compétences et prévention des conséquences des mutations économiques</b>	<b>42</b>
▪ <b>Préambule</b>	<b>43</b>

<b>TITRE 1 - La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les modalités de consultation des instances.....</b>	<b>45</b>
1. Le Processus de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.....	45
2. Organiser au niveau des CE et du CCE les modalités d'information et de consultation sur la stratégie de l'entreprise et sur ses conséquences prévisibles sur l'emploi .....	46
<b>TITRE 2 - Accompagner les différentes étapes de la vie professionnelle .....</b>	<b>47</b>
1. L'entrée dans un nouveau poste.....	47
2. L'évolution dans l'emploi.....	47
3. L'accès à un niveau de qualification supérieure.....	48
4. Les transitions professionnelles.....	48
5. La mission .....	48
6. La deuxième partie de carrière .....	48
<b>TITRE 3 - Les différents outils à la disposition des salariés .....</b>	<b>54</b>
1. Les outils d'aide à l'orientation et à la décision personnelle .....	54
2. Les outils d'accompagnement.....	58
3. Les outils d'aide à la mobilité géographique .....	64
4. Les outils complémentaires .....	67
<b>TITRE 4 - L'accompagnement des redéploiements collectifs .....</b>	<b>67</b>
1. Les procédures d'information.....	69
2. Le processus de mobilité associé .....	70
Annexe 1 - Les bassins d'emploi.....	74
Annexe 2 - Convention mobilité / Intégration.....	75
Annexe 3 - Garanties communes et devoirs réciproques relatifs au télétravail à domicile .....	78
Annexe 4 - Temps partiel fin de carrière .....	87
▪ <b>CHAPITRE 4 - Garanties et dispositifs d'accompagnement des changements</b>	<b>89</b>
1. Garanties accompagnant la mise en place de la nouvelle grille de classification.....	90
2. Garantie liée au changement de dispositif conventionnel d'ancienneté .....	91
3. Garantie pour le Personnel au sol devenant Personnel Navigant commercial.....	91
4. Dispositifs temporaires de compensation de pertes de majorations d'horaires décalés et de primes fixes liées à l'emploi .....	91
▪ <b>CHAPITRE 5 - Clauses générales</b>	<b>94</b>
1. Date d'application.....	95
2. Adhésion.....	95
3. Révision de l'accord.....	95
4. Comités de suivi .....	96
5. Publicité et dépôt légal .....	96
<b>Annexe 1.....</b>	<b>97</b>
Titre 7 Mutations - Convention Commune .....	97
Titre 9 Cessation provisoire de service .....	99

X3  
 PL 3C  
 3 RW

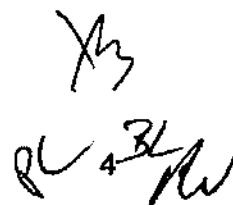
# Préambule

## **1. Champ d'application**

A compter du lendemain du dépôt du présent accord ses dispositions s'appliquent aux salariés de la Société Air France appartenant au personnel au sol sous contrat de travail de droit français.

Les dispositions des chapitres 1 et 2 du présent accord engagent en outre les parties signataires dudit accord sur la conduite d'un processus de révision de la convention d'entreprise du personnel Sol d'une part, et d'autre part de l'accord pour un développement partagé du 12 janvier 1999, de ses 4 avenants et des 26 accords d'établissement et de leurs avenants pris en application, dans les conditions et selon des modalités détaillées auxdits chapitres. L'objectif partagé des signataires est la mise en œuvre effective des nouveaux textes le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Le processus de révision sera mené dans le respect des attributions des différentes instances représentatives du personnel.

**Les dispositions propres à la durée de chacun des chapitres, aux conditions d'adhésion, de révision, de publicité du présent accord sont regroupées au chapitre 5 du présent accord (« clauses générales »).**

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'X' and several other marks.

# Préambule

## 2. Contexte et enjeux

**2.1.** La situation d'Air France a connu une dégradation importante et inquiétante au cours de ces dernières années : accumulation de pertes, augmentation de la dette, dégradation de la situation concurrentielle au regard de ses concurrents européens et mondiaux et, ce, malgré des atouts importants.

Un plan de redressement était devenu urgent et indispensable pour sécuriser structurellement le futur de l'entreprise et de ses personnels. Lancé en janvier 2012, le plan Transform 2015 vise à restaurer la rentabilité et la productivité de l'entreprise, à réduire son endettement et à renouer avec la compétitivité, conditions d'un retour à terme à la croissance et au développement.

Ce plan rend nécessaire une adaptation négociée des règles sociales et donc, catégorie de personnel par catégorie de personnel, la définition d'un nouveau cadre conventionnel. Dans un premier temps cette démarche s'est traduite par la signature des accords de cadrage et de méthodologie. La négociation s'est poursuivie tout au long du deuxième trimestre, en parallèle de la présentation du plan industriel et stratégique aux instances concernées.

Le présent accord de définition du nouveau cadre conventionnel personnel sol est le résultat de cette période de négociations ; il constitue une des conditions majeures du redressement de l'entreprise, dans le respect des objectifs définis par les signataires de l'accord de cadrage et de méthodologie et, plus largement, du pacte social d'Air France et s'inscrit dans un plan global très ambitieux.

**2.2.** L'entreprise affiche son ambition, dans le cadre de la signature et de la mise en œuvre complète des accords nécessaires à la réalisation du Plan Transform 2015 et pour la durée de ce plan, de conserver les grandes lignes de son périmètre industriel et donc de se positionner sur la poursuite de l'ensemble de ses grands métiers : passage long courrier, passage court-moyen courrier, cargo et maintenance.

Ce choix, très ambitieux, constitue l'alternative à l'abandon de pans entiers de métiers, ainsi que de lignes, ayant accumulé des pertes très importantes au cours des dernières années et permet dans le cadre des accords susmentionnés, d'éviter des suppressions d'emplois non volontaires et donc des départs contraints et en nombre beaucoup plus élevé pour toutes les catégories et tous les métiers.

Ce choix s'accompagnera de nécessaires adaptations et notamment des changements d'organisation liés au renforcement de l'intégration au sein du groupe Air France KLM et à l'amélioration de l'efficacité au sein du Groupe Air France (activités court-moyen courrier notamment), la construction et l'approfondissement de partenariats industriels avec d'autres entreprises et, enfin, s'accompagnera d'une plus grande sélectivité dans le choix des activités assurées en propre.

# Préambule

## 3. Architecture de l'accord

Le présent accord s'articule, outre les clauses générales (cf chapitre 5), autour des quatre thèmes suivants :

- Le processus et le contenu de la révision à venir de la convention d'entreprise du personnel sol ;
- Le processus et le contenu de la révision à venir de l'accord pour un développement partagé du 12 janvier 1999, de ses quatre avenants et des 26 accords d'établissement et de leurs avenants pris en application en matière de durée et d'aménagement des temps de travail ;
- La gestion prévisionnelle de l'emploi et la prévention des conséquences des mutations économiques sur la période allant du 21 juillet 2012 au 20 juillet 2015 inclus ;
- Les garanties et dispositifs transitoires d'accompagnement des changements induits par les thèmes évoqués ci-dessus.

Au-delà des thèmes de cet accord, les parties signataires affirment leur volonté d'ouvrir une nouvelle phase de concertation avec les organisations syndicales représentatives du personnel sol au niveau de l'Entreprise ; il est ainsi convenu que seront ouvertes dès le mois de septembre 2012 :

- une concertation sur la situation spécifique des cadres PS (et notamment leur développement professionnel, sur la formalisation d'un guide des mutations...) et sur le volet managérial du plan Transform 2015.
- une concertation sur les résultats des pesées des emplois ainsi que sur les « règles d'emploi » et perspectives et modalités d'évolution de carrière (y compris les évolutions d'un emploi vers un autre emploi au sein d'un même niveau) des personnes non cadres, ainsi que les outils de GRH associés.
- une concertation sur les actions de sensibilisation et de promotion susceptibles de favoriser le télétravail ; à cette occasion la création d'une prime forfaitaire mensuelle sera étudiée.
- une concertation sur les dispositifs d'appui « Qualité de vie au travail / prévention des risques psycho-sociaux » accompagnant le projet.

Les méthodes (et notamment l'articulation entre les niveaux central et décentralisés de l'entreprise) et calendriers des travaux seront définis au cours des premières réunions.

#### **4. Observatoire paritaire de la mise en œuvre du Plan Transform 2015**

Afin de suivre le bon déroulement et la mise en œuvre du Plan Transform 2015 d'ici au 31 décembre 2014, un observatoire paritaire sera mis en place dès le dépôt du présent accord.

Il se réunira bi-mestriellemment.

Il sera composé en nombre égal de représentants des organisations syndicales représentatives signataires et de représentants de la Direction générale (représentant les fonctions « économie et finances », « Ressources Humaines », « MRN »... à compléter).

Il aura à apprécier notamment la mise en œuvre de la clause d'adaptation décrite ci-après dans l'article 5 et du chapitre 2 du présent accord.

#### **5. Clause d'adaptation**

Les parties signataires s'engagent à suivre bi-mestriellemment la réalisation et la mise en œuvre effective des dispositions du présent accord dans le cadre de l'observatoire décrit ci-dessus.

Dans la mesure où la mise en œuvre des mesures du Plan Transform 2015 et des accords subséquents amènerait une amélioration de la situation économique plus rapide et plus importante que prévu, les parties signataires étudieront toute mesure sociale favorable, adaptée, conjoncturelle et/ou structurelle, dans le cadre d'un « retour à bonne fortune ».

Dans le cas contraire ou si des éléments externes à l'entreprise, notamment au plan économique, financier, international, ou géopolitique venaient à remettre en cause le bon déroulement du plan Transform 2015, et donc le retour d'Air France à la compétitivité, l'entreprise, après concertation avec les syndicats signataires et dans le respect des procédures légales, pourrait prendre toute mesure appropriée et proportionnée à la sauvegarde de son avenir.

---

# CHAPITRE 1 - Processus et contenu de la révision à venir de la Convention d'Entreprise Personnel Sol

Les parties signataires du présent accord conviennent d'engager, selon les formes conventionnellement prévues, une fois le dépôt du présent accord effectué, un processus de révision de la Convention d'Entreprise Personnel Sol sur les bases décrites par le présent accord. Elles conviennent également de conduire le processus de révision de manière à ce que le nouveau texte de la Convention soit applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

*Nota Bene 1* : à titre d'information, un processus identique est mené concernant la Convention d'Entreprise commune ; les parties signataires du présent accord, qui sont également signataires de la convention d'entreprise commune, s'accordent pour qu'il soit engagé et conduit sur les bases définies en annexe 1.

*Nota Bene 2* : les parties signataires conviennent de la nécessité d'un travail d'actualisation et de référencement sur l'ensemble de la Convention en fonction des modifications envisagées ci-après. Elles conviennent également d'insérer une référence au respect des dispositions de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien.

X3  
RC 8<sup>30</sup> RW



## **TITRE 2 – Emploi – embauche – carrière – cessation définitive de service**

### **Chapitre 1 : Emploi**

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait aux évolutions suivantes :

Principes :

La nouvelle classification viserait à regrouper les personnels Sol en 2 catégories cadre et non cadre.

Chaque catégorie comprendrait plusieurs niveaux de classification dont chacun serait associé à un niveau de rémunération minimum déterminé par un coefficient.

Les emplois de l'entreprise seraient positionnés dans les différents niveaux de classification en fonction de la nature des compétences et des degrés de responsabilité requis pour occuper ces emplois.

Les emplois de la catégorie non cadre seraient classés en 5 niveaux dont les niveaux 1 et 2 correspondent à la qualification ouvrier et employé, les niveaux 3 et 4 à la qualification technicien et le niveau 5 à la qualification technicien supérieur ou agent de maîtrise d'encadrement.

Les emplois de la catégorie Cadre seraient classés en 3 niveaux contenant chacun 2 positions intermédiaires correspondant chacune à des emplois différenciés.

Les cadres dirigeants seraient hors champ de la convention.

Les emplois cadre et non cadre seraient répartis dans cinq familles (Service au client – logistique – supports – traitement sol vol – entretien aéronautique).

Les coefficients hiérarchiques minimaux seraient égaux aux montants ci-dessous :

<b>Catégories</b>	<b>Niveaux</b>		<b>Coeff. Mini</b>
Cadre	Niveau III	P2	/
		P1	/
	Niveau II	P2	635
		P1	488
	Niveau I	P2	390
		P1	390
CTE		356	
Non Cadre	Niveau 5	N5	319
	Niveau 4	N4	295
	Niveau 3	N3	271
	Niveau 2	N2	240
	Niveau 1	N1	217

Il n'y aurait plus de coefficient maximum.

X3  
RC 3L  
9 RW

## 1. Les catégories d'emploi

### 1.1 Les emplois de la catégorie non cadres :

Ils seraient interclassés sur les 5 niveaux de la grille au regard des contributions attendues pour chaque emploi sur la base des critères suivants :

- Connaissances requises pour exercer l'emploi occupé (Formation de base, expérience requise, langues étrangères...)
- Complexité des activités à réaliser (nature du travail à réaliser, type d'instructions, résolution des problèmes...)
- Responsabilités attendues (impact des contributions, responsabilités humaines, économiques...)
- Nature des relations nécessaires à l'exercice de l'emploi (relations clients, relations internes, externes...)

Les définitions des différents niveaux d'emploi seraient les suivantes :

#### 1.1.1 Les Emplois de niveaux 1 et 2 (« ouvrier/Employé ») :

Les niveaux 1 et 2 regrouperaient les emplois présents au sein des différentes familles métiers de l'Entreprise, et pour lesquels, les activités attendues vont de l'exécution de tâches simples et normalisées, à une maîtrise d'outils, de procédures ou de méthodes relevant d'une technicité approfondie ou d'un professionnalisme plus large.

En outre, le champ d'action des emplois de ces niveaux pourrait consister, au-delà des opérations prescrites, en des actions plus créatives - telles que l'analyse et la résolution de problèmes, la transmission sélective d'informations, la coordination d'activités à l'intérieur d'une ou plusieurs équipes, voire l'animation d'un groupe.

Certaines interventions pourraient contribuer à l'innovation, notamment concernant les aspects de la sécurité et de la qualité.

#### 1.1.2 Les Emplois de niveaux 3 (« Technicien 1 ») et 4 (« Technicien 2 ») :

Les niveaux 3 et 4 regrouperaient les emplois présents au sein des différentes familles métiers de l'Entreprise, et pour lesquels les activités attendues requièrent des connaissances ou qualifications professionnelles théoriques et pratiques correspondant aux spécificités de chacun des métiers de l'Entreprise et supérieures aux emplois des niveaux précédents.

Le champ d'intervention des emplois de niveaux 3 et 4 participerait d'une ou de plusieurs techniques et, dans certains cas, de techniques connexes.

Seul ou assisté par des collaborateurs, le Technicien effectuerait notamment des travaux de production, d'étude, de recherche, de contrôle, d'analyse ou de synthèse à partir de directives ou de programmes définissant son objectif et son cadre d'action.

Il disposerait d'une latitude d'initiative pour déterminer les procédures et moyens d'actions applicables aux situations.

Il se tiendrait informé de l'environnement et de l'évolution de son activité technique.

Il déterminerait avec l'encadrement de son secteur les mesures d'ajustement ou d'innovation propres à optimiser les matériels et les processus employés, et participerait à la transmission des savoir-faire au sein de l'équipe.

Il pourrait coordonner certaines activités à l'intérieur d'une ou plusieurs équipes, voire animer un groupe.

*Handwritten signatures and initials:*  
A large stylized signature 'B3' is written in the top right.  
Below it, there are initials 'RC' and 'RW' with the number '10' written between them.

### 1.1.3 Les emplois de niveau 5 :

Les emplois de niveau 5 regrouperaient les emplois présents au sein des différentes familles de l'Entreprise et relevant d'une qualification d'Agent de Maîtrise d'Encadrement ou de Technicien Supérieur.

#### 1.1.3.1 L'Agent de Maîtrise d'Encadrement :

L'agent de maîtrise d'encadrement encadrerait une équipe de plusieurs collaborateurs occupant des emplois de niveaux 1, 2, 3, ou 4 (voire de Niveau 5 « Technicien supérieur »), afin d'en assurer la performance collective ainsi que le bon déroulement de son activité, en optimisant les moyens qui lui sont impartis dans le cadre des objectifs et des normes définis par son entité d'appartenance.

En fonction de l'organisation de son secteur d'activité, de la taille de son équipe, des moyens dont il dispose, des missions et objectifs qui lui sont fixés, l'agent de maîtrise d'encadrement exercerait ses principales activités dans le cadre de la délégation qui lui a été définie par son responsable hiérarchique et notamment :

- Encadrement de l'équipe (selon le nombre d'agents encadrés, les activités peuvent revêtir une pondération différente) : l'animation, la communication, la gestion de l'équipe, l'évaluation, le développement des compétences, les actes de carrière.
- Gestion de l'information : circulation et traitement, compte-rendu auprès de son encadrement, rôle d'interface.
- Traitement de l'activité opérationnelle en complément de ses activités d'encadrement : organisation de la délégation et supervision du déroulement de l'activité, traitement des cas complexes, contribution à la recherche des sources d'amélioration sur le plan méthodologique, anticipation des situations relevant de son domaine d'activité.

#### 1.1.3.2 Le Technicien Supérieur :

L'emploi du Niveau 5 et de qualification « Technicien Supérieur » regrouperait les emplois identifiés dans les différentes familles de métiers et nécessitant la mise en œuvre et la maîtrise de connaissances techniques et professionnelles supérieures parmi les plus complexes.

L'existence de ces emplois correspondrait à un besoin d'expertise dans les organisations des différents métiers.

Il serait notamment fait appel aux titulaires de ces emplois pour l'identification, l'analyse et la résolution de problèmes les plus complexes, la participation à des réunions, des études...tant en interne qu'en externe.

## 1.2 Les emplois de la catégorie cadre :

Le Cadre exercerait une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle au sein de l'organisation de l'Entreprise : il concevrait et expérimenterait les outils et indicateurs de performances permettant de mener à bien la politique définie et d'atteindre les objectifs fixés par la hiérarchie ; il serait responsable des résultats liés à son champ d'activité et de l'utilisation des ressources mises à sa disposition.

Il serait plus particulièrement chargé de l'une (ou de plusieurs) des missions suivantes :

- participer à la définition des stratégies de l'Entreprise ;
- élaborer les plans d'action qui en découlent, notamment le programme d'exploitation et la mise au point des produits ;
- faire appliquer ces programmes, avec l'assistance du personnel de l'Entreprise, notamment de la Maîtrise, en prenant les décisions nécessaires face aux aléas de la conjoncture ;
- anticiper les actions de progrès et des orientations pour l'avenir en interaction avec l'environnement ;
- favoriser le développement des ressources humaines confiées à sa responsabilité en privilégiant le dialogue et la participation et en suscitant des actions de formation ;
- représenter l'Entreprise à l'extérieur, y compris à l'étranger, grâce à une bonne connaissance de son organisation, de ses finalités et de son évolution dans l'environnement économique et commercial.

En fonction des niveaux identifiés de responsabilité, aussi bien dans les domaines opérationnels que fonctionnels, les cadres seraient répartis en 3 niveaux principaux.

Définition des emplois par niveau

Les cadres seraient répartis en 3 niveaux :

Niveau I – Correspond à des spécialistes ou responsables d'équipes dans des activités ou fonctions spécifiques, pilotant à court ou moyen terme les ressources qui lui sont allouées pour atteindre les objectifs fixés.

- Position CTE : ce serait une qualification spécifique à l'entretien aéronautique et affectée à titre personnel à des collaborateurs d'un niveau d'expertise affirmé. Toutefois, il serait précisé que cette qualification ne serait plus alimentée, elle disparaîtrait au gré des évolutions (évolutions professionnelles, départs de l'entreprise...) des actuels titulaires.
- Les Positions 1 et 2 correspondraient à des postes avec ou sans management, nécessiteraient de maîtriser les méthodes, les techniques et les bases théoriques du domaine considéré, permettant d'en optimiser l'application. Les 2 positions se différenciant par le niveau d'expérience requis, la complexité des problèmes à résoudre, l'impact de l'activité considérée, et éventuellement le niveau hiérarchique (les cadres en Position 2 pouvant encadrer des cadres de Position 1).

Niveau II – Correspondrait à des postes de management d'équipes ou de pilotage de fonctions à court, moyen ou long terme pour un périmètre ou domaine d'activité important, mettant en œuvre des ressources sur lesquels le titulaire aurait un rôle de proposition, de choix, et d'évolution pour atteindre les objectifs fixés. Ce niveau requerrait un niveau de connaissance et d'expérience au niveau pratique, et au niveau des concepts théoriques dans un ou plusieurs domaines d'activité. Ces postes pourraient encadrer des équipes importantes, notamment des cadres du Niveau I, voire coordonner des cadres de niveau égal, voire exceptionnellement, supérieur. Les Positions 1 et 2 se différencieraient par le niveau et l'étendue des compétences et du leadership requis, la complexité des problèmes à résoudre, l'impact de l'activité

considérée, et éventuellement le niveau hiérarchique (les cadres en Position 2 pouvant encadrer des cadres de Position 1).

Niveau III – Correspondrait à des postes de management d'activités opérationnelles ou fonctionnelles dans un périmètre large avec un impact à moyen/long terme, nécessitant de planifier et intégrer des objectifs pouvant être antagonistes. Ce niveau nécessiterait une vision globale permettant de faire des choix ayant des implications opérationnelles ou stratégiques importantes et de contribuer, participer ou élaborer la stratégie dans son domaine d'activité. Ces postes encadreraient ou coordonneraient des équipes ou fonctions importantes, notamment d'autres cadres des niveaux précédents. Les Positions 1 et 2 se différencieraient par le niveau et l'étendue des compétences et du leadership requis, la complexité des problèmes à résoudre, l'impact de l'activité considérée, et éventuellement le niveau hiérarchique (les cadres en Position 2 pouvant encadrer des cadres de Position 1).

## **2. Le classement des salariés**

Chaque collaborateur serait positionné sur un niveau de classification correspondant à l'emploi qu'il occupe.

Le coefficient de rémunération serait fonction de la nature du poste occupé d'une part, la compétence, la qualification, l'expérience du salarié d'autre part.

L'affectation des cadres à leur poste prendrait en compte leur technicité, leur polyvalence, leur niveau de responsabilité opérationnelle ou fonctionnelle, ainsi que, le cas échéant, leur aptitude au management.

En cas de nécessité, un salarié pourrait être tenu de prêter son concours dans un autre service ou une autre spécialité.

## **Chapitre 3 : Carrière**

### **2. Avancement**

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait aux évolutions suivantes.

#### **Définition des augmentations individuelles**

Les augmentations individuelles concerneraient toutes les augmentations salariales autres que celles relevant de mesures générales ou de dispositifs d'ancienneté. Elles intègreraient notamment les avancements et les promotions définis dans le présent chapitre.

La Direction Générale des Ressources Humaines fixerait chaque année, par catégorie de salariés, une enveloppe budgétaire globale d'augmentations individuelles d'un niveau déterminé soit par l'accord conclu dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, soit, à défaut d'accord, de manière unilatérale.

Cette enveloppe budgétaire serait ensuite allouée au responsable de chacune des entités par la Direction des Ressources Humaines.

#### **Définition de l'avancement**

Tout en restant conforme à la définition prévue dans la Convention d'Entreprise du Personnel au Sol, le lien entre l'avancement et la performance individuelle du salarié, ainsi que le caractère non automatique de son attribution, seraient précisés.

Compte tenu de la nature globale de l'enveloppe d'augmentations individuelles, il n'y aurait plus lieu de détailler l'enveloppe d'avancement prévue pour le groupe des Cadres des niveaux supérieurs ou égal au niveau II P2.

#### **Conditions exigées pour l'avancement**

Les parties signataires s'accordent sur la suppression des maxima de niveaux de classement. De ce fait, plus aucun salarié ne serait exclu à ce titre du groupe des salariés avançables.

#### **Date d'effet**

Les avancements prendraient effet au 1<sup>er</sup> avril de chaque année dans le cadre de la fixation de l'enveloppe budgétaire des augmentations individuelles.

#### **Procédure**

La liste des personnels avancés serait transmise établissement par établissement aux délégués du personnel.

### **3. Promotion**

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait aux évolutions suivantes :

#### **Définition de la promotion**

Au sein d'une grille de qualification définie par des niveaux hiérarchiques dans lesquels sont positionnés les emplois, la promotion consisterait dans le passage d'un emploi d'un des niveaux de classement précisés au chapitre 1 (Emploi) à un emploi vacant de niveau de classement supérieur, cet acte managérial se faisant dans le cadre budgétaire autorisé.

#### **Modalités de la promotion**

Le processus de décision et les intervenants seraient précisés par la Direction Générale des Ressources Humaines.

#### **Les promotions d'accès aux niveaux technicien N3, AMDE, Cadre**

Les promotions d'accès au niveau 3 (technicien) ainsi qu'au niveau 5 (Agent de maîtrise d'encadrement) et cadre (niveau I et niveau II position 1) seraient conditionnées par la réussite à des tests de sélection mis en place par la Direction Générale des Ressources Humaines en concertation avec les activités.

#### **Date d'effet**

La date d'effet des promotions serait déterminée par la Direction Générale des Ressources Humaines.

#### **Période probatoire**

Certains emplois nécessitent une période probatoire avant promotion. Dans ce cas celle-ci ne pourrait être reconduite exceptionnellement qu'une fois.

#### **Promotion d'accès cadre niveau I**

Le candidat (non cadre ou CTE) retenu sur le poste serait en période probatoire pendant 3 mois. Durant cette période probatoire, il percevrait une Prime Provisoire Passage Cadre (P.P.P.C.) d'un montant équivalent à la valeur de la promotion sur le poste et les primes fixes liées au poste précédent seraient simultanément supprimées.

#### **Incidences sur la rémunération**

La promotion entraînerait l'accès à un niveau de rémunération au moins égal au niveau de salaire minimum du niveau de classification de l'emploi occupé et selon des règles définies par la Direction Générale des Ressources Humaines.

## Dispositions particulières d'évolution de la rémunération

### **Cas du personnel détaché**

*Serait rajoutée la précision qu'à l'occasion de la réintégration d'un salarié, une promotion est envisageable dès lors que le salarié, en fonction des postes disponibles et de la nature des compétences acquises, est amené à occuper un emploi de niveau supérieur.*

### **6. Convention de mutation Groupe Air France**

Compte tenu de la révision envisagée de la convention d'entreprise commune (cf annexe 1), cet article serait supprimé et de nouveaux accords seraient à négocier.



## **TITRE 3 – Régime du travail**

### **Chapitre 1 – Durée du travail et aménagement du temps de travail**

L'article 4.2 du chapitre 1 du titre 3 de la Convention définit un régime d'absence avec solde pour soigner un enfant malade.

Sans toucher au plafond des absences autorisé le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à :

- la généralisation de l'exigence du certificat médical quelle que soit la durée de l'absence ;
- la création d'une exception à cette exigence dans la limite d'une seule absence pour une journée maximum par période de douze mois.

### **Chapitre 2 – Congés**

#### **1. Dispositions communes**

##### **1.1. Principes d'attribution des congés**

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à :

- la modification des deux premiers alinéas portant sur une mise en conformité avec la nouvelle législation.

##### **2.2. Congés supplémentaires**

###### **2.2.1. Congés de basse activité**

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à :

- Remplacer l'appellation « congés de basse activité » par « congés de continuité d'activité »
- La diminution de la majoration des congés de 6 à 3 jours maximum
- La définition du barème d'acquisition suivant :
  - o Soit 3 jours ouvrés de majoration pour 12 jours et plus de congés acquis dans l'année
  - o Soit 2 jours ouvrés de majoration pour 8 à 11 jours de congés acquis dans l'année
  - o Soit 1 jour ouvré de majoration pour 4 à 7 jours de congés acquis dans l'année

Ces jours de majoration pourraient être posés isolément, indépendamment des règles de fonctionnement définies pour les congés principaux.

## TITRE 4 - Rémunération

### Chapitre 1 : Rémunération du personnel affecté en France Métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer

Les articles 1.3 (Traitement mensuel fixe) et 1.4 (Paiement de la rémunération) définissent la structure et le mode de calcul du traitement mensuel fixe et le mode de paiement de la rémunération. Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait aux évolutions suivantes :

#### Définition du traitement mensuel fixe

Le traitement mensuel fixe (TMF) serait égal pour un salarié à temps plein au produit de la valeur du point Air France par le coefficient individuel de paiement, lorsqu'il existe, auquel s'ajouterait, pour le personnel de la catégorie non cadre et de la qualification CTE, une prime d'ancienneté.

$$TMF = (VP \times coef\ indiv) + prime\ ancienneté$$

Le calcul de la Prime Forfaitaire d'éloignement (PFE) pour le personnel muté entre la France métropolitaine et les DOM prendrait en compte cette définition du salaire de base.

#### Définition de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté serait attribuée au personnel de la catégorie non cadre et de la qualification CTE en fonction des années de service à la Compagnie. Son montant mensuel pour un salarié à temps plein serait égal au pourcentage défini dans le tableau figurant ci-dessous appliqué au salaire minimum mensuel de la CCNTA correspondant au coefficient de référence du salarié dans la classification CCNTA.

Ancienneté	% prime	Ancienneté	% prime
Moins d'1 an	0		
Après 1 an	1	Après 21 ans	16.8
Après 2 ans	2	Après 22 ans	17.1
Après 3 ans	3	Après 23 ans	17.4
Après 4 ans	4	Après 24 ans	17.7
Après 5 ans	5	Après 25 ans	18
Après 6 ans	6	Après 26 ans	18.3
Après 7 ans	7	Après 27 ans	18.6
Après 8 ans	8	Après 28 ans	18.9
Après 9 ans	9	Après 29 ans	19.2
Après 10 ans	10	Après 30 ans	19.5
Après 11 ans	11	Après 31 ans	19.8
Après 12 ans	12	Après 32 ans	20.1
Après 13 ans	13	Après 33 ans	20.4
Après 14 ans	14	Après 34 ans	20.7
Après 15 ans	15	Après 35 ans	21
Après 16 ans	15.3	Après 36 ans	21.3
Après 17 ans	15.6	Après 37 ans	21.6
Après 18 ans	15.9	Après 38 ans	21.9
Après 19 ans	16.2	Après 39 ans	22.2
Après 20 ans	16.5	Après 40 ans	22.5

## **Effet de la prime d'ancienneté sur les éléments de rémunération liés au TMF**

Le mode de calcul des éléments de rémunération liés au TMF (salaire horaire fixe, prime de fin d'année, traitement de congé, majorations liées à l'horaire de travail – heures supplémentaires, travail entre 22h et 6h, les jours fériés, le dimanche – etc.) ne serait pas modifié et garantirait que la prime d'ancienneté rentre en compte dans ces éléments.

Nota Bene : les parties signataires constatent que le régime ainsi défini pour l'ancienneté serait globalement plus favorable que celui défini par la CCNTA.

## **Caractéristiques de la valeur du point de référence Air France**

Par souci de simplification et de transparence accrue, la valeur du point de référence Air France inclurait, à compter du 01/01/2013, le coefficient majorateur de 1.0769 qui résultait de l'intégration au 1<sup>er</sup> janvier 1995 de la prime complémentaire dans le traitement mensuel. La valeur du point serait ainsi portée de 6.17566 à 6.65057 au 01/01/2013 au titre de l'inclusion du coefficient de 1.0769.

Les dispositions relatives à la revalorisation de la valeur du point de référence Air France et à la possibilité de valeurs spécifiques pour certains niveaux de Cadres resteraient inchangées.

## **Acompte de quinzaine**

L'acompte de quinzaine, qui relève d'un dispositif légal, ne serait pas explicitement indiqué dans le nouveau cadre conventionnel.

## **Rémunération du Personnel pendant les congés pour raison de santé**

L'article 3.2 précise les conditions et le mode de calcul de la rémunération pendant les congés avec solde pour raison de santé.

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait aux évolutions suivantes :

Pendant les congés avec solde pour raison de santé (maladie non imputable au service, maternité, incapacité temporaire résultant d'un accident du travail, d'un accident de trajet, d'une maladie professionnelle ou imputable au service) indemnisées par la Sécurité Sociale, la Compagnie assurerait le « **maintien du salaire net** ».

Les termes « maintien du salaire net » signifient, à l'exclusion de toute autre notion, qu'il y a versement par la Compagnie d'une indemnisation complémentaire aux Indemnités versées par la Sécurité Sociale au titre, selon le cas, soit :

- de l'assurance maladie,
- de l'assurance invalidité,
- de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles,
- de l'assurance maternité.

L'indemnité complémentaire versée sur paie par la Compagnie serait calculée de telle façon que la somme de cette indemnité « nette » <sup>(1)</sup> complétée par des indemnités ou prestations « nettes » <sup>(1)</sup>, que le salarié doit recevoir, ou a reçu, de la Sécurité Sociale, serait équivalente à la rémunération « nette » <sup>(1)</sup>, que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été en congés avec solde pour raison de santé.

*(1) après déduction des cotisations sociales*

La base de calcul permettant de déterminer la rémunération nette serait le « traitement de congé » prévu par la convention d'entreprise PS.

### **Incidences de la durée et de l'horaire de travail**

#### **2.2. Particularités**

##### **2.2.2. Travail des jours fériés**

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à :

- La suppression du cumul des compensations (CHS) avec la rémunération octroyée lors des jours fériés travaillés en horaire régulier ou en horaire exceptionnel
- La suppression du bénéfice d'une compensation (CHS) lors du chômage d'un jour férié (couramment appelé « trois glorieuses »)
- La mise en œuvre d'un choix pour le salarié entre rémunération ou compensation pour les jours fériés travaillés

## **Chapitre 2 : Rémunération des personnels mutés à l'étranger et dans les territoires et pays d'Outre-Mer**

### **2. Part locale**

Une mise à jour de la référence à la convention PS serait proposée :

Les éléments de rémunération annexes, dont bénéficient les personnels mutés à l'étranger et dans les TOM et POM sous forme de contribution de la Compagnie au logement, à la voiture et à la scolarité sont précisés « **dans le Titre 5 « Mutations » de la Convention d'entreprise personnel au sol** ».

### **5. Dispositions diverses**

#### **5.1. Couverture sociale**

Une mise à jour du texte de la convention précisant le niveau de l'assurance maladie prise en charge par l'Entreprise serait proposée.

Le paragraphe serait modifié comme suit :

Les cotisations « salarié » au régime d'assurance maladie, « **à une assurance complémentaire maladie de second niveau** » ainsi que celles aux régimes d'assurance vieillesse, veuvage, de prévoyance longue maladie, décès et aux régimes complémentaires de retraite sont prises en charge par la Compagnie. Elles sont calculées sur la base de la rémunération que le personnel expatrié ou assimilé percevrait s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

**« En outre, le salarié expatrié ou assimilé peut souscrire de manière volontaire à un troisième niveau d'assurance maladie. Ce troisième niveau reste à la charge du salarié »**

### **Annexe 3.2 Indemnité compensatrice d'absence de « cantine »**

Les parties conviennent de la nécessité de rappeler que l'indemnité compensatrice d'absence de « cantine », de par sa nature, n'est pas versée en cas d'exercice de l'activité en dehors de l'entreprise notamment en cas de télétravail à domicile.

## **TITRE 5 - Mutations**

Le titre 5-Mutations de la convention personnel au sol comporte 4 chapitres :

- Chap.1 Généralités
- chap. 2 Mutations en France métropolitaine
- chap. 3 Mutations entre la France métropolitaine et les départements d'Outre - Mer
- chap.4 Mutations à l'étranger et dans les territoires et pays d'Outre-Mer

Le processus de révision du titre 5- Mutations de la convention personnel au sol sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à intégrer les dispositions du titre 7 – Mutations qui disparaîtraient ainsi de la convention commune.

### **La révision du Titre 5 –Mutations de la convention PS permettrait :**

- d'intégrer les dispositions disparaissant de la convention commune titre 7- Mutations et ainsi de rassembler au sein du titre 5 – Mutations de la convention PS l'ensemble des dispositions, relatives aux mutations, applicables aux personnels au sol
- de mettre à jour, dans le titre 5 –Mutations de la convention PS, les anciennes références renvoyant au titre 7 de la convention commune
- de mettre à jour et de clarifier certaines des règles applicables en matière d'aide à la mobilité

### **1. Sommaire du titre 5 – Mutations de la convention PS**

Le sommaire du titre 5 - Mutations révisé de la convention personnel au sol pourrait se présenter comme suit :

#### **Chapitre 1 : Généralités**

1. **Principes**
2. **Durée des séjours**
  - 2.1 **Mutation en France métropolitaine**
  - 2.2 **Mutation hors de France métropolitaine**
    - 2.2.1 Cas général
    - 2.2.2 Cas de mutation inférieure à 2 ans et supérieure à 6 mois
3. **Congés particuliers**
  - 3.1 **Mutation en France métropolitaine**
  - 3.2 **Mutation hors de France métropolitaine**

#### **Chapitre 2 : mutation en France métropolitaine**

1. **Voyages**
  - 1.1 **Voyage de préaffectation**
  - 1.2 **Voyage pour rejoindre une nouvelle affectation**
    - 1.2.1 Voyage du salarié
    - 1.2.2 Voyage de la famille
    - 1.2.3 Transport des bagages

PC X3  
BL  
AW

- 1.2.4 Utilisation du véhicule personnel
- 1.3 Régime spécifique de l'attribution de billets S1 pour les salariés relevant du principe de mobilité**

## **2. Déménagement**

- 2.1 Principes**
- 2.2 Conditions générales de transport**
- 2.3 Assurance du mobilier**
- 2.4 Frais pris en charge**
- 2.5 Congé pour déménagement**

## **3. Indemnités**

- 3.1 Généralités**
- 3.2 Indemnité provisoire de logement**
  - 3.2.1 Bénéficiaires
  - 3.2.2 Début et durée du versement
  - 3.2.3 Montant de l'indemnité
  - 3.2.4 Autres dispositions
    - 3.2.4.1 Frais de restaurant
    - 3.2.4.2 Double résidence
    - 3.2.4.3 Caution et frais d'agence
- 3.3 Indemnité de changement de résidence**
  - 3.3.1 Définition
  - 3.3.2 Conditions d'attribution
  - 3.3.3 Montant de l'indemnité
  - 3.3.4 Majoration de l'indemnité
  - 3.3.5 Avances sur l'indemnité
- 3.4 Indemnité de non-déménagement**
- 3.5 Indemnité de changement de lieu de travail**
  - 3.5.1 Conditions d'attribution
  - 3.5.2 Montant de l'indemnité

## **4. Changement d'affectation géographique sans changement nécessaire de résidence**

## **5. Logement**

### **5.1 Principes**

### **5.2 Mise à disposition d'un logement**

5.2.1 Détermination de l'aide au logement

5.2.2 Majoration de l'aide au logement

5.2.3 Durée de l'aide

5.2.4 Aide anticipée

### **5.3 Accès à la propriété en vue de se loger pendant la durée de l'affectation**

### **5.4 Cas de personnel pouvant justifier de charges supplémentaires de logement**

## **6. Aide à la sortie du principe de mobilité**

### **6.1 Personnel locataire**

### **6.2 Personnel locataire accédant à la propriété**

### **6.3 Personnel déjà propriétaire de sa résidence sur son nouveau lieu de travail**

## **7. Forfait de mobilité vers la région parisienne**

### **7.1 Définition**

### **7.2 Conditions d'attribution**

### **7.3 Montant du forfait**

### **7.4 Interruption du processus de mobilité**

## **Chapitre 3 : mutation entre la France métropolitaine et les DOM**

### **1. Préparation**

#### **1.1 Formalités préalables à la mutation**

#### **1.2 Voyage de préaffectation**

### **2. Voyage pour rejoindre une nouvelle affectation ou à l'occasion du congé annuel**

#### **2.1 Voyage du salarié**

#### **2.2 Voyage de la famille**

### **3. Transport des bagages**

#### **3.1 Principes**

#### **3.2 Définition**

#### **3.3 Poids admis**

#### **3.4 Frais remboursés**

#### **3.5 Dispositions relatives au traitement des bagages**

## **4. Indemnités**

### **4.1 Généralités**

### **4.2 Indemnité provisoire de logement**

#### 4.2.1 Bénéficiaires

#### 4.2.2 Début et durée du versement

#### 4.2.3 Montant de l'indemnité

#### 4.2.4 Autres dispositions liées à l'indemnité

##### 4.2.4.1 Frais de restaurant

##### 4.2.4.2 Double résidence

##### 4.2.4.3 Caution et frais d'agence

### **4.3 Indemnité de changement de résidence**

#### 4.3.1 Définition

#### 4.3.2 Conditions d'attribution

#### 4.3.3 Montant de l'indemnité

#### 4.3.4 Majoration de l'indemnité

#### 4.3.5 Avances sur l'indemnité

### **4.4 Indemnité de non-déménagement**

## **5. Logement**

### **5.1 Principes**

### **5.2 Aide au logement**

#### 5.2.1 Participation du salarié

5.2.2 Obligations découlant de la concession d'un logement à un salarié de la compagnie

### **5.3 Autres dispositions**

#### 5.3.1 Accès à la propriété

5.3.2 Cas des personnels pouvant justifier de charges supplémentaires de logement

### **5.4 Allocation mobilier**

## **6. Congés annuels**

### **6.1 Principe**

### **6.2 Traitement des congés et modalités d'application**

#### 6.2.1 Traitement des congés

#### 6.2.2 Décompte de la durée des congés

### **6.3 Transport pendant les congés**

#### 6.3.1 Règle générale

#### 6.3.2 Moyens de transport

#### 6.3.3 Délai de route

### **6.4 Prise en compte des reliquats de congés en cas de mutation**

a) Personnel muté hors de France métropolitaine

b) Personnel muté entre deux délégations situées hors de France métropolitaine

c) Personnel muté vers la France métropolitaine (congé de fin de séjour)

d) Congé pris par avance sur les droits acquis

### **6.5 Congés exceptionnels d'ordre familial**

#### 6.5.1 Droits

#### 6.5.2 Evènement familial survenant au cours du congé annuel

R3

24 PL  
PL RW



## **7. Achat de billets**

## **8. Dispositions diverses**

**8.1 Aide à la sortie du principe de mobilité**

**8.2 Régime spécifique d'attribution de billets S1 pour les salariés relevant du principe de mobilité**

# **Chapitre 4 : mutation à l'étranger et dans les TOM/POM**

## **1. Préparation**

**1.1 Formalités préalables à la mutation**

**1.2 Autorisation d'absence**

**1.3 Voyage de préaffectation**

## **2. Voyage pour rejoindre la ville d'affectation ou à l'occasion des congés annuels**

**2.1 Voyage du salarié**

**2.2 Voyage de la famille**

## **3. Transport des bagages**

**3.1 Principes**

**3.2 Définition**

**3.3 Poids admis**

**3.4 Frais remboursés**

**3.5 Dispositions relatives au traitement des réclamations en matière de bagages**

## **4. Indemnités**

**4.1 Indemnité de changement de résidence**

**4.1.1 Définition**

**4.1.2 Conditions d'attribution**

**4.1.3 Montant de l'indemnité**

**4.1.4 Majoration de l'indemnité**

**4.1.5 Avances sur indemnité**

**4.2 Indemnité de non-déménagement**

**4.3 Dispositions particulières**

## **5. Logement**

**5.1 Principes**

**5.2 Choix du logement**

**5.3 Obligation découlant de la concession d'un logement à un salarié de la compagnie**

**5.4 Logement, mobilier**

## **6. Voiture**

## **7. Scolarité**

PC X<sub>3</sub>  
BL  
RW

## **8. Congés annuels**

### **8.1 Principe**

### **8.2 Durée du congé annuel**

### **8.3 Décompte de la durée des congés**

### **8.4 Prise en compte des reliquats de congé en cas de mutation**

- a) Personnel muté hors de France métropolitaine
- b) Personnel muté entre deux délégations situées hors de France métropolitaine
- c) Personnel muté vers la France métropolitaine (congé fin de séjour)
- d) Congés pris par avance sur les droits acquis

### **8.5 Transport pendant les congés**

#### **8.5.1 Règle générale**

#### **8.5.2 Moyens de transport**

#### **8.5.3 Délai de route**

### **8.6 Congés exceptionnels d'ordre familial**

#### **8.6.1 Droits**

#### **8.6.2 Evènement survenant au cours du congé annuel**

## **9. Achat de billets**

## **10. Protection sociale**

### **10.1 Régimes communs**

#### **10.1.1 Retraite complémentaire**

#### **10.1.2. Régimes complémentaires de prévoyance longue maladie et d'invalidité permanente, de décès et d'invalidité absolue**

### **10.2 Régimes spécifiques**

#### **10.2.1 Assurance volontaire vieillesse**

#### **10.2.2 Remboursement des frais de santé**

#### **10.2.3 Accidents du travail et maladies professionnelles**

#### **10.2.4 Assurance « risques de guerre »**

## **11. Aide au logement retour**

X<sub>3</sub>  
26 BL  
PC RW

## **2. Les modifications proposées**

Les modifications suivantes seraient proposées dans la réécriture du titre 5 –Mutations de la convention PS :

- En premier lieu, dans le projet de texte réécrit, toutes les références au texte du titre 7 de la convention commune devenues caduques seraient remplacées par des références actualisées.
- Dans le texte réécrit, les modifications dans chaque chapitre seraient les suivantes :

### **Chapitre 1 : Généralités**

#### **1. Principes**

La définition de la mutation serait complétée par la précision concernant la mutation géographique : « La mutation géographique est celle qui entraîne un changement de lieu de travail et qui peut s'accompagner pour l'intéressé d'un changement de sa résidence habituelle et familiale ».

La précision relative à la non application des dispositions du titre 5 en cas de « mutation pour convenance personnelle » serait supprimée.

Une précision relative au possible accompagnement de la famille à charge sur le lieu d'affectation « sous réserve d'une décision favorable de la Direction de la sûreté » serait ajoutée.

#### **2. Durée des séjours**

##### **2.1 Mutations en France métropolitaine :**

Dans la définition du principe de mobilité serait ajoutée, la précision sur la durée limitée fixée à « 4 ans maximum ».

Une phrase précisant que « L'adhésion au principe de mobilité du salarié et la présentation des mesures d'accompagnement s'y référant devront être communiqués au salarié avant son départ en mobilité » serait ajoutée.

##### **2.2 Mutations hors de France métropolitaine**

Le renouvellement de la 1<sup>ère</sup> période d'affectation fixée à deux ans serait modifié en intégrant un renouvellement « d'année en année dans la limite de deux ans supplémentaires » au lieu des deux ans renouvelables une fois.

### **3. Congés particuliers**

#### **3.1 Mutations hors de France métropolitaine**

Pour mieux correspondre à la réalité des situations, différentes selon les pays, les dispositions relatives aux périodes de prise des congés dits de détente seraient modifiées et remplacées par le principe d'une définition par la Direction des Ressources Humaines en fonction du lieu d'affectation (avec un minimum de 4 jours par période de 12 mois).

## **Chapitre 2 : Mutation en France métropolitaine**

### **1. Voyages**

#### **1.2.3 Transport des bagages**

Une mise à jour du paragraphe serait proposée en intégrant que « le poids maximum autorisé serait fixé par la DRH » pour tenir compte des évolutions actuelles et à venir de la réglementation en la matière.

### **3. Indemnités**

Une précision relative au type de mutations concernées par ces indemnités serait apportée : « mutations géographiques ».

### **4. Changement d'affectation géographique sans changement nécessaire de résidence**

Une précision sur le délai d'un an dans lequel doit être réalisé le déménagement serait apportée à l'alinéa prévoyant une exception à l'application de l'I.C.L.T.

### **5. Logement**

#### **5.2.2 Durée de l'aide au logement**

Une précision rappelant que l'aide est accordée pour la durée de l'affectation serait ajoutée :

« L'aide est accordée pour la durée de l'affectation dans le cadre du principe de mobilité ».

#### **5.2.3 Majoration de l'aide au logement**

Le paragraphe suivant : « b) Mécaniciens entretien aéronautique (maintenance avion en escale – de niveau 1 ou 2) et techniciens entretien aéronautique (maintenance avion en escale – de niveau 3,4 ou 5) » serait mis à jour pour tenir compte des évolutions du projet Passerelle.

## **7. Forfait de mobilité vers la région parisienne**

### **7.2 Conditions d'attribution**

Le paragraphe suivant : « ce forfait est versé en cas d'affectation pour une durée indéterminée, dans le cadre d'une promotion permettant l'accès « au niveau 5 et à la catégorie cadres » serait mis à jour pour tenir compte des évolutions du projet Passerelle.

## **Chapitre 3 : Mutation entre la France métropolitaine et les DOM**

### **2. Voyages pour rejoindre une nouvelle affectation ou à l'occasion des congés annuels**

#### **2.1 Voyage du salarié**

Le paragraphe b) « *Le salarié perçoit, pendant la durée du voyage, le traitement de son nouveau lieu d'affectation* » serait supprimé pour tenir compte de la réalité des situations observées : le voyage d'affectation s'effectue avant la prise de poste.

### **3. Transport des bagages**

#### **3.2 Définition**

Une mise à jour du paragraphe serait proposée en intégrant que le poids unitaire maximum autorisé serait fixé par la DRH pour tenir compte des évolutions actuelles et à venir de la réglementation en la matière.

### **6. Congés annuels**

#### **6.1 Principe**

Les congés annuels des personnels mutés dans les DOM seraient mis à jour pour tenir compte de l'éventuelle évolution des majorations de congés pris en période de basse activité retenue pour les personnels au sol.

Ainsi, la référence à « la majoration forfaitaire se substituant à toute majoration de congé pris en période de basse activité » serait actualisée.

#### **6.4 Prise en compte des reliquats de congés en cas de mutation**

Le « normalement » serait supprimé de la phrase suivante : « Les reliquats de congés d'exercices antérieurs et les congés acquis jusqu'à la date de mutation doivent être épuisés avant toute nouvelle affectation ».

## **Chapitre 4 : mutation à l'étranger et dans les TOM/POM**

### **1. Préparation**

#### **1.1 Formalités préalables à la mutation**

La possibilité de recourir au détachement de la sécurité sociale serait prévue.

La mention de la nécessité d'avoir rempli ses obligations du service national serait supprimée.

## **2.1 Voyage du salarié**

« Le salarié perçoit, pendant la durée du voyage, le traitement de son nouveau lieu d'affectation » serait supprimé pour tenir compte de la réalité des situations observées : le voyage d'affectation s'effectue avant la prise de poste.

## **3. Transport des bagages**

### **3.1 Principe**

Une mise à jour serait proposée sur la mise à disposition des expatriés d'un logement. Le paragraphe serait modifié comme suit : La Compagnie met à la disposition des expatriés (ou assimilés) « un logement. La priorité est donnée aux logements non meublés sauf si le marché local ne le permet pas ».

### **3.2 Définition**

La phrase « ainsi que tous les articles nécessaires au ménage ou » serait supprimée

Une mise à jour du paragraphe serait proposée en intégrant que « le poids unitaire maximum autorisé serait fixé par la DRH » pour tenir compte des évolutions actuelles et à venir de la réglementation en la matière.

## **5. Logement**

### **5.1 Principes**

Une mise à jour serait proposée sur la mise à disposition des expatriés d'un logement. Le salarié muté à l'étranger ou dans les TOM ou POM est logé. « La priorité est donnée aux logements non meublés sauf si le marché local ne le permet pas. Dans le cas d'un logement non meublé, une allocation « mobilier » est attribuée ».

La phrase : « Dans certains cas particuliers, le transport des meubles personnels peut toutefois être admis après accord de la Direction des Ressources Humaines » serait supprimée.

La phrase relative à la prise en charge des consommations personnelles liées au logement (chauffage, eau, gaz, électricité, etc) serait mise à jour pour tenir compte de la prise en charge de ces consommations par l'entreprise : « sont prises en charge à 50 % par l'entreprise sur justificatifs ».

### **5.2 Choix du logement**

La phrase : « La Direction procède, s'il y a lieu, aux travaux indispensables et à la remise en état des locaux lors de l'installation du salarié. » serait modifiée en ajoutant la précision suivante : dans les logements dont Air France serait propriétaire.

## **6. Voiture**

La possibilité de bénéficier dans certains pays d'une allocation voiture serait ajoutée au paragraphe relatif au véhicule de service.

### **8.2 Durée du congé annuel**

La possibilité de report exceptionnel des congés serait supprimée : « et au plus tard, en cas de report exceptionnel rendu nécessaire par des raisons de service, le 14 mai de l'exercice suivant »

### **8.4 Prise en compte des reliquats de congés en cas de mutation**

Le « normalement » serait supprimé de la phrase suivante : « Les reliquats de congés d'exercices antérieurs et les congés acquis jusqu'à la date de mutation doivent être épulsés avant toute nouvelle affectation ».

## **10. Protection sociale**

La possibilité de recourir au détachement de la sécurité sociale serait prévue.

### **10.1.1. Retraite complémentaire**

La référence au nom des régimes de retraite complémentaire serait supprimée : Le salarié reste affilié au(x) régime(s) complémentaire(s) correspondant(s) à son niveau hiérarchique « (URC) ou à son emploi (CRPNPAC) »

## **10.2 Régimes spécifiques**

### **10.2.1 Assurance volontaire vieillesse**

La possibilité de recourir au détachement de la sécurité sociale serait prévue.

### **10.2.2 Remboursement des frais de santé**

La possibilité de recourir au détachement de la sécurité sociale serait prévue.

La référence à la MNPAF serait supprimée pour tenir compte de la situation actuelle : Un second niveau de couverture est assuré « par un organisme désigné par AF » intervenant à titre de régime complémentaire....,

Le terme « équivalentes » remplacerait « identiques » pour désigner le niveau des prestations.

Les paragraphes : c) et d) seraient supprimés pour mise à jour et seraient remplacés par : « Le salarié expatrié ou assimilé peut souscrire de manière volontaire à un troisième niveau de couverture. Ce troisième niveau de couverture reste à la charge du salarié ».

## 11. Aide au logement retour

Afin d'éviter une référence au chapitre 2 de la convention PS, ce paragraphe serait totalement réécrit comme suit :

Les personnels, qui à l'issue de leur séjour à l'étranger ou dans les TOM ou POM, rejoignent la métropole bénéficient d'une Aide au Logement Retour dans les conditions suivantes :

### « 11.1 Cas des personnels locataires avant le départ en expatriation

A l'occasion du retour en France, le salarié peut bénéficier d'une aide au logement dégressive sur 2 ans.

Cette aide au logement retour est égale à la différence entre le loyer réel (dans la limite du plafond autorisé indexé chaque année sur les loyers -zone2- retenus par la CNAF pour le calcul de l'aide au logement) et le loyer minimum considéré comme devant rester à la charge du bénéficiaire. Cette différence, dans la mesure où elle n'est pas nulle, est affectée d'un coefficient correcteur qui est fonction de la situation de famille du salarié.

Les différents critères de calcul ainsi que les barèmes correspondants sont précisés par note de Direction

L'aide est versée pendant deux ans :

- sans abattement ni majoration la première année,
- réduite de 50 % la deuxième année.

Le bail est établi au nom du bénéficiaire. La caution et les frais d'agence sont à la charge de l'intéressé.

### 11.2 Cas du salarié locataire avant son départ et accédant à la propriété à son retour en France

Le personnel souhaitant acquérir sa résidence sur son nouveau lieu de travail dans les deux années suivant son retour en France peut également bénéficier de l'aide au logement retour.

Toutefois, celle-ci est versée au plus pendant 12 mois suivant la date d'acquisition et dans la limite des deux ans suivant la date d'affectation au taux qui aurait été appliqué en cas de location (100 % la première année, 50 % la deuxième).

### 11.3 Cas du salarié déjà propriétaire de sa résidence sur son nouveau lieu de travail

Le salarié déjà propriétaire est normalement exclu du bénéfice de l'aide au logement retour. Cependant, l'aide au logement retour peut lui être accordée dans deux cas :

- Dans le cas d'un retour anticipé d'expatriation du fait de la Compagnie moins de trois ans après la mutation contraignant l'intéressé à trouver une solution transitoire dans l'attente de la libération de son logement. L'aide au logement peut alors être accordée pendant 12 mois ; elle est supprimée dès que le bénéficiaire retrouve la jouissance de son logement.



- Dans le cas où le salarié décide, dans les deux années suivant son retour d'expatriation, d'acquérir une nouvelle résidence principale afin de se rapprocher de son nouveau lieu de travail d'au moins un tiers de la distance initiale (distance que le salarié aurait à parcourir s'il conservait son ancien domicile) et si le nouveau trajet domicile/lieu de travail est inférieur au plafond kilométrique prévu pour l'indemnisation voiture. L'aide au logement retour peut alors être versée à compter de la date d'acquisition dans les limites et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 11.2. du présent chapitre »

PCX  
33  
BL  
AW

---

## CHAPITRE 2 - Processus et contenu de la révision à venir de l'accord pour un développement partagé du 12 janvier 1999, de ses quatre avenants et des 26 accords d'établissement et de leurs avenants pris en application en matière de durée et d'aménagement du temps de travail

Les parties signataires du présent accord conviennent d'engager, selon les formes conventionnellement prévues, une fois le dépôt du présent accord effectué, un processus de révision des accords ci-dessus énumérés sur les bases décrites dans le présent chapitre afin de définir un nouveau cadre conventionnel en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

Afin que ce nouveau cadre soit homogène et cohérent, les parties conviennent que ce nouvel accord se substituerait également aux éventuels accords d'établissement relatifs à la durée du travail ainsi qu'aux usages et engagements unilatéraux traitant du même objet.

Elles conviennent également de conduire le processus de révision de manière que les nouveaux textes soient applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Les parties signataires conviennent que les différentes mesures que pourrait prévoir le nouveau cadre conventionnel en matière de temps de travail répondent aux objectifs suivants :

- se doter de règles et de références communes chaque fois qu'il s'agit d'une problématique transverse d'organisation ou d'aménagement horaire,
- dans le respect des 35 heures et de la CCNTA, augmenter le volume et l'efficacité des temps effectivement travaillés.

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties porterait sur les points suivants :

- Les principes généraux relatifs à l'organisation de la durée du travail.
- L'aménagement du temps de travail en horaire de type administratif / non administratif / salariés à temps complet et à temps partiel.
- Le régime des cadres en décompte en jours travaillés.

- Des garanties collectives et individuelles pour les salariés dont la période d'aménagement du temps de travail de référence est supérieure à une semaine et au plus égale à l'année.

De plus, les parties ont convenu que des dispositions transverses devraient être prévues.

Les signataires conviendraient de se revoir au cours du second semestre 2015 pour faire le point sur l'application de l'accord et adapter en tant que de besoin, par la voie de la révision, le texte nouveau.

## 1. Principes généraux relatifs à l'organisation de la durée du travail

- Durée du travail

Il serait précisé que les horaires seraient aménagés, sans exception (hors régime des cadres en décompte en jours travaillés), sur la base d'une durée moyenne hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail, soit 35h. Les différentes modalités de contrôle du temps de travail seraient précisées.

- Période de référence concernant l'aménagement du temps de travail

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à utiliser les différentes possibilités offertes par la loi du 20 août 2008, notamment celles définissant des périodes de référence d'une durée supérieure à la semaine et au plus égale à l'année pour l'aménagement du temps de travail.

Ces périodes de référence devant servir à l'aménagement du temps de travail, pour les salariés à temps complet ou à temps partiel, pourraient être les suivantes :

- 1 semaine
- de 2 à 52 semaines (en semaines pleines)
- l'année (soit 12 mois consécutifs, la date de début pouvant être distincte du début de l'année civile)

## 2. Aménagement du travail en horaire administratif

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à préciser certaines caractéristiques de l'aménagement du travail en horaire administratif en précisant sa définition et ses modalités d'application.

L'aménagement du temps de travail dans le cadre de l'horaire administratif pourrait se faire sur la base des deux modalités suivantes :

- une durée hebdomadaire de 35 heures de travail effectif,
- une durée hebdomadaire de 35h47 de travail effectif avec l'attribution de l'équivalent en heures de 5 jours de repos RTT.

Il serait rappelé que la pause légale, prévue à l'article L. 3121-33 du Code du travail, est confondue avec la coupure repas.

La définition de l'horaire administratif pourrait être la suivante : horaire non alternant établi sur la semaine avec des heures de prise et de fin de service commençant après 7 heures et finissant avant 21 heures et comportant obligatoirement deux repos hebdomadaires, dont un repos le dimanche, l'autre jour étant dans la mesure du possible accolé au dimanche.

Il serait rappelé qu'il comporte une coupure repas d'une heure, hors temps de travail effectif et non payée.

Les parties conviennent également de la nécessité d'examiner les différentes possibilités d'organisation de l'horaire administratif (fixe, variable, individualisé) qui existent dans l'entreprise et de les définir clairement.

Ainsi, il serait précisé que les plages mobiles de l'horaire variable pourraient être choisies, par établissement, parmi un nombre limité d'options.

Il serait également précisé que l'aménagement de type « horaire individualisé » ne pourrait être appliqué que sur décision managériale, sous réserve des contraintes de service, notamment celle de la nécessité d'une présence collective simultanée et que l'utilisation de la souplesse instaurée par l'horaire individualisé resterait soumise aux contraintes de fonctionnement du service.

Il serait rappelé que l'horaire individualisé comporte une plage fixe, une plage mobile du matin et une plage mobile d'après-midi qui pourraient être choisies, par établissement, parmi un nombre limité d'options.

Les modalités de décompte et contrôle du temps de travail devraient être précisées.

Il serait précisé que, dans le cas où le salarié badge en début et en fin de service (deux badgeages), la durée de la coupure repas serait d'une heure et que, dans le cas où le salarié badge également en début et en fin de coupure repas (quatre badgeages), la plage repas aurait une durée minimale de 45 minutes et maximale de 2 heures.

Il serait prévu que le crédit maximal d'heures cumulées soit de 8 heures, avec un plafond d'acquisition hebdomadaire de 3 heures. La prise pourrait se faire au moyen d'une demi-journée d'absence par mois ou d'une journée tous les deux mois.

Il serait précisé que les éventuels dépassements horaires, au-delà des plafonds définis ci-dessus ne pourraient être effectués qu'à la demande de la hiérarchie, pour nécessité de service.

Il serait rappelé qu'en cas de non-respect des règles de l'horaire individualisé, ce dispositif serait réputé inadapté à la situation professionnelle courante du salarié et qu'un aménagement en horaire fixe serait retenu.

### **3. Aménagement du temps de travail en horaire non administratif**

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à préciser certaines caractéristiques de l'aménagement du travail en horaire non administratif en précisant leurs définitions et leurs modalités d'application.

Il serait rappelé que l'aménagement du temps de travail des salariés en horaire non administratif se ferait sur la base d'une durée moyenne hebdomadaire de 35h, sans attribution de jours de repos RTT. Le calcul de ce temps de travail moyen hebdomadaire prend en compte la durée des éventuelles pauses repas payées de 30 minutes (selon les dispositions de la Convention d'entreprise) bien que ces pauses ne constituent pas du temps de travail effectif et ne rentrent donc pas dans le calcul des heures supplémentaires.

Néanmoins, l'existence, avant la date de signature du présent accord, d'aménagements du temps de travail générant 6 jours de repos RTT ou plus pourrait conduire à mettre en place, lorsque l'organisation du travail le justifie, une formule «dérogoratoire» soit, à 35h47 avec l'attribution de l'équivalent en heures de 5 jours de repos RTT, soit, à 35h19 avec l'attribution de l'équivalent en heures de 2 jours de repos RTT.

Les salariés soumis, avant la date de signature du présent accord, à des aménagements du temps de travail générant moins de 6 jours de repos RTT, auraient un temps de travail aménagé sur une durée moyenne de 35h hebdomadaire.

Il serait rappelé que les horaires de type non administratif peuvent avoir l'une ou plusieurs des caractéristiques suivantes dont les définitions seraient précisées :

- horaires décalés
- horaires de roulement
- horaires alternants (dont travail en continu)

Il serait rappelé que la pause légale, prévue à l'article L. 3121-33 du Code du travail, peut être confondue avec la coupure repas.

Il serait précisé que la coupure repas serait comprise entre 30 minutes et 1 heure et que conformément aux dispositions de la convention d'entreprise du personnel au sol, son paiement éventuel doit être limité à 30 minutes.

#### **4. Aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel**

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à préciser certaines caractéristiques de l'aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel.

Les parties conviennent de la nécessité d'envisager les conditions et modalités de l'aménagement du temps de travail de ces salariés sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Le travail des salariés à temps partiel en horaire administratif est organisé en horaires fixes. Il serait rappelé que ces salariés peuvent, toutefois, également bénéficier, en accord avec la hiérarchie, des horaires variables et individualisés, dans la mesure où leurs horaires sont compatibles avec les plages de l'établissement.

Les parties conviennent que, pour les salariés à temps partiel en horaire administratif, les formules de temps partiel susceptibles d'aboutir à une durée de vacation quotidienne de l'horaire théorique supérieure à celle des salariés à temps plein, ne peuvent plus faire l'objet de nouvelles attributions (par exemple : taux de 89.14% sur 4 jours...).

#### **5. Le régime des cadres en décompte en jours travaillés**

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à revoir certaines caractéristiques du régime de décompte en jours travaillés destiné aux cadres disposant dans leurs fonctions d'une réelle autonomie dans l'organisation de

*M3*

38  
RL *RL*

leur emploi du temps (amplitude journalière du travail, programmation des journées travaillées et non travaillées...).

Le nombre de jours travaillés dans l'année, déterminé au prorata de la présence, serait fixé à 214 jours auxquels s'ajouterait la journée de solidarité, soit 215 jours travaillés par an.

Les dépassements éventuels du nombre de jours travaillés réalisés à l'initiative du salarié ne pourraient excéder, hors congés payés non pris, 4 jours par an ; par accord mutuel, les dépassements pourraient être portés à 8 jours maximum.

Il serait rappelé que toute convention est liée au poste occupé par le salarié au moment de sa conclusion et n'est en aucun cas liée à la personne même du salarié. Le salarié ayant la possibilité de refuser ce mode d'organisation du travail, il reviendrait dans cette hypothèse à un système de décompte horaire.

Les parties conviennent, dans le respect de la Loi du 20 Août 2008, de définir précisément le cadre de ces conventions en jours travaillés afin d'apporter les garanties nécessaires aux salariés. Les discussions devront notamment porter sur : le respect des durées maximales de travail, les repos, la nécessité d'entretiens afin d'assurer un suivi, la planification et l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Ainsi, il serait rappelé que la durée du repos journalier obligatoire est fixée à 12 heures et qu'en conséquence, l'amplitude journalière de travail de ces cadres, qui est de leur initiative, ne peut dépasser 12 heures. Cette amplitude de travail représente un maximum lié à des circonstances particulières.

Il serait rappelé que les cadres en convention en jours travaillés ne pourraient travailler plus de 6 jours par semaine.

## **6. Dispositions transverses**

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à préciser un certain nombre de dispositions s'appliquant de manière transverse à différents types d'aménagement horaires.

### **• Régime des repos RTT**

Concernant, les jours de repos RTT, il serait précisé qu'ils sont acquis au prorata du temps de travail effectif dans l'année et qu'ils sont calculés et exprimés en heures.

L'accord devrait également préciser les différentes modalités d'utilisation de ces jours RTT :

- le respect des nécessités de service mais également la concertation entre les deux parties,
- en cas d'horaire générant 5 jours de repos RTT, la répartition des jours à la main du salarié et de l'employeur pourrait se faire sur la base de 2 à la main du salarié et 3 à la main de l'employeur,
- la possibilité de prendre ces jours par demi-journée.

Les parties conviennent qu'il est important d'insister sur la nécessité de prise des repos acquis au cours de la période d'ouverture des droits.

### **• Compte Epargne Temps**

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à redéfinir le cadre du Compte Epargne Temps en y apportant les modifications suivantes :

- Le cumul annuel des droits épargnés au titre des jours de congés payés, des jours RTT et CJT et des droits à repos compensateurs issus des dépassements d'horaires (CHS) pourrait être fixé à 12 jours.
- La durée minimale des congés non rémunérés financés en totalité ou en partie par les droits CET pourrait être de 2 semaines, par semaine entière.
- Les droits CET pourraient être utilisés pour alimenter le Régime de Retraite Supplémentaire (RRS ou contrat Art 83), en remplacement du PERE supprimé par avenant à l'accord collectif de mai 2006.
- L'utilisation des droits CET pour alimenter le PERCO ou le RRS dans la limite globale de 70 heures par an serait possible soit à l'occasion de la campagne annuelle organisée à l'automne, soit avant cette campagne au moment de l'établissement du solde de tout compte (départ de l'entreprise, expatriation, détachement). Le calendrier de la campagne annuelle serait précisé.

- Régime des congés annuels

Les parties conviennent de la nécessité de discuter du régime des congés annuels. Il serait réaffirmé que la période de congé est définie du 1er janvier au 31 décembre.

Il serait rappelé que le congé peut être fractionné en 5 périodes au maximum sous réserve que l'une de ces périodes soit au moins égale à 10 jours ouvrés entre 2 jours de repos hebdomadaire, chacune des périodes de fractionnement devant être égale à au moins 4 jours ouvrés.

Il serait également rappelé que le fractionnement devra être réalisé par accord entre le manager et le salarié.

- Régime des Compensations des Heures Supplémentaires

Les parties conviennent de rappeler que les CHS doivent être pris dans l'année au cours de laquelle elles ont été générées et que leur positionnement est fixé compte tenu des nécessités de service, par accord entre le manager et le salarié.

- Temps de déplacement des cadres

Les parties ont convenu de la nécessité de discuter du traitement des temps de déplacement des cadres (hors cadres en décompte en jours travaillés).

## **7. Garanties collectives et individuelles pour les salariés dont la période de référence de travail est supérieure à la semaine et au plus égale à l'année**

Le processus de révision sur lequel s'accordent les parties signataires conduirait à préciser les garanties collectives et individuelles spécifiques aux salariés dont la période de référence de travail est supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, dans le respect des dispositions de la loi du 20 août 2008.



### **Salariés à temps plein**

Concernant les salariés à temps plein, ces garanties pourraient prendre la forme suivante.

Les modifications d'horaires collectifs seraient affichées au plus tard 3 jours francs avant leur mise en œuvre.

Il serait précisé que les heures effectuées au-delà de 43 heures de travail effectif hebdomadaire seraient considérées comme des heures supplémentaires. Dans ce cadre, les heures effectuées entre la durée légale de 35h et dans la limite de 43 heures, ne sont pas des heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent légal d'heures supplémentaires.

Le décompte des heures supplémentaires, soit les heures réalisées au-delà de la moyenne de 35 heures de travail effectif, s'effectuerait à la fin de la période de référence, déduction faite des heures effectuées au-delà de la limite des 43h hebdomadaires et déjà comptabilisées.

Il serait rappelé que la rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de la période de référence, soit 35 heures.

Les modalités de prise en compte des absences, de l'embauche ou de la rupture en cours de période référence devraient être précisées.

### **Salariés à temps partiel**

Concernant les salariés à temps partiel, les garanties pourraient notamment prendre la forme suivante.

Il serait prévu de préciser les modalités de variation des horaires ainsi que les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée du travail et des horaires.

Il pourrait être rappelé que les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail varie sur tout ou partie de l'année ne peuvent excéder le 1/10 de la durée contractuelle. Il serait précisé que les heures complémentaires ne devraient pas avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale.

Il pourrait être prévu que la rémunération mensuelle soit lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de la période de référence.

Les modalités de prise en compte des absences, de l'embauche ou de la rupture en cours de période référence devraient être précisées.

---

# **CHAPITRE 3 - Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des compétences et prévention des conséquences des mutations économiques**

Personnel Sol

2012 - 2015

# Préambule

1. Les dispositions du présent chapitre s'inscrivent dans la continuité de la politique d'emploi et de formation d'Air France, qui s'est traduite notamment par la conclusion des accords triennaux de gestion prévisionnelle de l'emploi (ATGPE) 2006-2009 et 2009-2012 et de l'accord relatif à la formation. Ce chapitre intègre également les actions en faveur de l'emploi des Seniors conformément aux prévisions légales.

Ces accords successifs ont permis des progrès dans les domaines suivants :

- La mise en place d'une démarche prospective et transparente sur les conséquences sur l'emploi des stratégies économiques et industrielles de chaque métier et au niveau de l'entreprise ;
- La définition pour les salariés des garanties bien supérieures à celles du Code du travail et des Conventions applicables, tant au niveau de la branche que des Conventions d'entreprise ;
- La mise en place d'une vision plus qualitative des métiers et compétences de demain, au travers d'outils et de dispositifs appropriés ;
- Une gestion de l'emploi responsable, ayant permis d'éviter, malgré les difficultés économiques, tout départ contraint pour motif économique et ayant permis le développement des mobilités professionnelles.

2. Le contexte dans lequel s'inscrivent les présentes dispositions est toutefois très nettement différent du contexte de négociation des précédents accords « ATGPE ».

Après plusieurs années de déficit important, la dette d'Air France et sa situation financière et concurrentielle se sont fortement dégradées. Aussi ne s'agit-il plus de préserver la compétitivité de l'entreprise, mais de la restaurer, de manière urgente conjoncturelle et structurelle, afin de sauvegarder l'emploi de ceux qui souhaitent poursuivre leur carrière dans l'entreprise.

Dans un contexte de changement important, les questions de formation, de mobilité et de rénovation de nos systèmes de classification et de gestion du « Glissement Vieillesse Technicité » méritent d'être abordées dans une vision d'ensemble, avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

C'est donc dans ce contexte que l'insertion du présent chapitre au sein de l'accord global de définition du nouveau cadre conventionnel PS trouve tout son sens.

3. Dans ce contexte, les parties signataires conviennent des engagements réciproques suivants :

3.1 L'entreprise s'engage à accompagner les évolutions professionnelles des salariés en mettant à leur disposition des moyens appropriés et proportionnés et une bonne visibilité du devenir de leur emploi, sur leur site (qui sera précisé au niveau de chaque entité), dans leur bassin d'emploi et au niveau global de l'entreprise.

Chaque salarié, accompagné par sa hiérarchie et le réseau Ressources Humaines, s'engage, dans le cadre des dispositions du présent accord, à utiliser les moyens portés à sa connaissance pour maintenir et développer son employabilité en répondant aux besoins d'adaptation de l'entreprise, dans un esprit de co-construction.

**3.2** L'entreprise s'engage à ne pas recourir à des départs contraints pour motif économique d'ici la fin du plan TransForm en décembre 2014.

**3.3** Au regard de cet engagement, l'entreprise pourra mettre en œuvre toutes les solutions alternatives concourant à son retour à la compétitivité.

Elle pourra notamment, dans le respect des dispositions du présent accord et de la législation en vigueur :

- Recourir prioritairement à un ou des plans de départs volontaires ciblés en fonction de ses besoins ;
- procéder à tous redéploiements et changements d'affectations et d'organisation nécessaires ;
- mettre en place, dans le respect des conditions et procédures légales, toute mesure appropriée et proportionnée, notamment ciblée et temporaire, lui permettant d'adapter le niveau de sa masse salariale.

**3.4** L'ensemble de ces dispositions démontre l'attachement des signataires de l'accord au modèle social d'Air France qui accompagne les transformations de l'entreprise.