Direction Générale des Ressources Humaines et Affaires Sociales

AVENANT N°4 à l'ATGPEM 2016-2018

L'accord Personnel au sol ATGPEM 2016-2018 a pour objectif d'accompagner d'une manière efficace le redressement d'Air France et l'adaptation globale de l'entreprise à son environnement, tout en accompagnant et protégeant ses salariés.

Cet accord est entré en vigueur le 1er janvier 2016 et cessera de produire tout effet au-delà du 31 décembre 2018. L'engagement de non départ contraint, inscrit dans le préambule de l'ATGPEM, a pris fin au 30 juin 2018.

Afin de maintenir les dispositifs existants de l'accord, tout en adaptant certains d'entre eux à l'évolution du contexte de l'entreprise, la Direction d'Air France a proposé aux organisations syndicales représentatives de prolonger l'accord, notamment l'engagement de non départ contraint, jusqu'au 31 décembre 2019, par avenant.

Dans ce contexte, des négociations ont été menées en juillet 2018 avec les organisations syndicales représentatives Personnel au Sol.

Les points principaux de cet avenant de prolongation sont :

- L'engagement de ne procéder à aucun départ contraint pour motif économique d'ici le 31 décembre 2019, dès lors que les salariés s'inscrivent dans la mise en œuvre des dispositifs prévus par le présent accord ;
- L'amélioration du dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique notamment vers la région parisienne ;
- L'introduction dans l'accord ATGPEM du dispositif de transformation de la PFA en congés ;
- L'engagement à communiquer auprès des salariés, des managers et du réseau ressources humaines sur les dispositifs de l'accord initial et les améliorations apportées par le présent avenant.

Dans ce cadre, les organisations syndicales représentatives et la direction se sont réunies les 10 et 17 juillet 2018 et sont convenues des modifications qui suivent.

Article 1 :
Modification de l'article 2.4 du préambule de l'accord ATGPEM

L'article 2.4 du préambule devient :
« S'engager jusqu'au 31 décembre 2019 à ne procéder à aucun départ contraint pour motif économique, dès lors que les salariés s'inscrivent dans la mise en œuvre des dispositifs prévus par le présent accord. »

AIRFRANCE

Article 2 :
Modification du chapitre 1, titre 1, paragraphe « Mise en œuvre de la démarche Anticipation »

La phrase :
« Des métiers sensibles, pour lesquels l'entreprise n'embauche plus et dont elle accompagnera et organisera l'attrition »
Devient :
« Des métiers sensibles pour lesquels l'entreprise n'embauche plus et dont elle accompagnera et organisera l'attrition, en privilégiant les départs naturels et les mobilités, sur la base du volontariat. Par ailleurs, les modalités de gestion de l'attrition de ces métiers pourront être précisées localement, en s'inscrivant pleinement dans le cadre de l'ATGPEM. »

Article 3 :
Prise en compte de l'évolution des IRP à l'issue des prochaines élections professionnelles

Les dispositions du chapitre 1, titre 2 : « renforcer une vision partagée et anticipatrice des dispositifs et procédures RH associés », paragraphe 1 cesseront de s'appliquer à compter des élections professionnelles de mars 2019. Elles seront remplacées par les dispositions de l'éventuel accord sur la mise en place des Comités Sociaux et Economiques en cours de négociation. A défaut d'accord, les dispositions légales relatives à l'information et la consultation des IRP sur les orientations stratégiques et GPEC s'appliqueront.

Les dispositions du chapitre 1, titre 2 : « renforcer une vision partagée et anticipatrice des dispositifs et procédures RH associés », paragraphe 2 cesseront de s'appliquer à compter des élections professionnelles de mars 2019 et seront remplacées par les dispositions de l'éventuel accord sur la mise en place des Comités Sociaux et Economiques en cours de négociation. A défaut d'accord, les dispositions légales relatives à la consultation des IRP en cas de PSE s'appliqueront.

Article 4 :
Modification du chapitre 2, titre 3 « Formation et emploi des seniors », paragraphe 2.2.1 « Le bilan individuel prévisionnel de retraite »

Après la phrase :
« Dans le cadre des dispositions spécifiques mises en œuvre pour accompagner les salariés en situation de redéploiement ou évoluant sur des métiers sensibles, l'entreprise donnera la possibilité aux salariés âgés de 57 ans et plus, impactés par la suppression de leur poste, de réaliser un Bilan Retraite. »
Il est ajouté :
« Cette possibilité est également offerte aux salariés âgés de 57 ans et plus travaillant dans un établissement affichant une GPEC 2020 en sureffectif. »

Article 5 :
Modification du chapitre 3, titre 2

Après le paragraphe 2.3, il est inséré un paragraphe 2.4 : « Accompagnement spécifique à la mobilité Province - Paris » ainsi rédigé :

« Considérant le contexte spécifique de l'emploi en Province, deux dispositifs renforcés d'accompagnement de la mobilité Province – Paris sont proposés :

AIRFRANCE

- Aide au déménagement : Versement d'une indemnité de déménagement complémentaire (hors principe de mobilité et sortie du principe de mobilité) de 25 000 € majorée de 2 000 € pour le conjoint et par personne à charge au sens fiscal, lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies
    - Quand le nouveau lieu de travail est séparé de plus de 100 km de l'ancien lieu de travail
    - Quand le salarié déménage, dans les 12 mois de la mutation, pour s'installer en Ile de France (compte tenu de la géographie de l'habitat des salariés de l'entreprise, l'Oise est ici assimilée à un département d'Ile de France).

  En cas de double mutation (salarié + conjoint) cette prime n'est versée qu'une fois.
- Recherche d'emploi du conjoint : Un accompagnement à la recherche d'emploi du conjoint étant un élément essentiel dans la décision et la réussite de la mobilité, il est proposé au conjoint du salarié en mobilité Province – Paris (y compris sortie du principe de mobilité) un accompagnement par un cabinet spécialisé. Cet accompagnement débutera en fonction du souhait du conjoint du salarié, entre le moment où la date de la mutation est définie et un an après celle-ci. D'une durée de 6 mois maximum, cet accompagnement couvre aussi bien la recherche d'un nouvel emploi dans le secteur privé que dans le secteur public. Un accompagnement à la création d'entreprise pourra également être mis en place. »

Article 6 :
Modification du chapitre 3, titre 4, paragraphe 5 « Dispositifs renforcés spécifiques d'aide à la mobilité géographique »

Le sous-paragraphe « Aide au déménagement » devient :
- « Aide au déménagement : Versement d'une indemnité de déménagement complémentaire de 25 000 € majorée de 2 000 € pour le conjoint et par personne à charge au sens fiscal, lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies
    - Quand le nouveau lieu de travail est séparé de plus de 100 km de l'ancien lieu de travail
    - Quand le salarié déménage, dans les 12 mois de la mutation, pour s'installer dans un rayon de 40 km de son nouveau lieu de travail.

  En cas de double mutation (salarié + conjoint) cette prime n'est versée qu'une fois. »

Le sous-paragraphe « Indemnité de mobilité vers l'Ile de France » devient :
- « Indemnité de mobilité vers l'Ile de France : versement d'une indemnité de mobilité vers l'Ile de France pour faciliter la location ou l'acquisition d'un nouveau logement et destinée à participer forfaitairement au financement du différentiel de coût du logement entre la Province et l'Ile de France.
  La base de calcul, soumise à cotisations sociales, est de 1 000 euros mensuels. Elle sera majorée de 10 % pour le conjoint et par personne à charge au sens fiscal.
  L'indemnité sera versée à compter de la date du déménagement, selon les modalités suivantes :
    - Première année 100 %
    - Deuxième année 50 %

  A la demande du salarié, cette indemnité pourra être versée en une fois, à la date de son déménagement.
  En cas de départ de l'entreprise ou de retour en Province à l'initiative du salarié pendant la durée du versement de l'indemnité, le salarié remboursera les mensualités versées par avance.
  En cas de double mutation, cette indemnité forfaitaire n'est versée qu'une seule fois.
  Cette indemnité forfaitaire ne se cumule pas avec le « Forfait de Mobilité vers la Région Parisienne ». Si les conditions sont réunies, la plus favorable des deux indemnités est versée. »

SS 66

Article 7 :
Modification du chapitre 5 : « Renforcer la cohérence de l'action »

Le titre 1 est ainsi modifié :

- Au deuxième alinéa, les mots : « Comité Central d'Entreprise et Comités d'Etablissement » sont remplacés par les mots : « instances représentatives du personnel » ;
- Au troisième alinéa, les mots : « du CCE » sont remplacés par les mots : « de l'instance centrale » ;
- Au quatrième alinéa, les mots : « CCE/CE » sont remplacés par les mots : « instances représentatives du personnel »

Au premier alinéa du titre 2, le mot : « CE » est remplacé par le mot : « comité social et économique ». Cette disposition entre en vigueur à l'issue des prochaines élections professionnelles.

A la fin du paragraphe 2 du titre 3, il est ajouté une phrase ainsi rédigée :
« L'entreprise s'engage à communiquer auprès des salariés, des managers et du réseau ressources humaines sur les dispositifs de l'accord initial et les améliorations apportées par le présent avenant afin de permettre l'appropriation de ces dispositions par le plus grand nombre. »

Article 8 :
Insertion d'un chapitre 6 « Transformation de la PFA en congés », après le chapitre 5

« Le présent avenant donne la possibilité aux salariés qui le souhaitent, de demander la transformation de leur Prime de Fin d'Année (PFA) des années 2018 et 2019 en un congé avec solde positionné sur l'année N+1.

La validation de cette demande et le positionnement du congé sont accordés sous réserve des nécessités de service, sous la responsabilité du chef d'établissement. Le congé peut, éventuellement, être scindé en deux parts égales.

Les modalités précises de demande et de décompte, seront fixées par note unilatérale et portées à la connaissance des salariés au travers des moyens habituels de communication.

Avant l'échéance du présent avenant une étude sera lancée sur la faisabilité d'autoriser la transformation partielle de la PFA en congé. »

Article 9 :
Modification du chapitre 6 : « Clauses générales »

Le chapitre 6 : « Clauses générales » devient le chapitre 7.

Le paragraphe 1.2 du titre 1 est supprimé.

Article 10 :
« Clauses générales du présent avenant »

Le présent avenant constitue le résultat des négociations sur la GPEC au sens de l'article L.2242-2 du code du travail pour la période allant du 1er juillet 2018 au 31 décembre 2019.

AIRFRANCE

Les parties signataires conviennent d'un rendez-vous 6 mois avant la date d'expiration du présent avenant afin de faire un bilan de la mise en œuvre des dispositifs de l'accord et de l'avenant et d'échanger sur les perspectives de négociation.

En tout état de cause les négociations devront démarrer au plus tard trois mois avant l'échéance de l'accord.

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er juillet 2018 et cesseront de produire tout effet au-delà du 31 décembre 2019.

Les parties signataires conviennent que le présent avenant se substitue à tout usage ou engagement unilatéral traitant du même objet dans l'entreprise et les établissements.

Son champ d'application ainsi que ses conditions d'adhésion, de révision, de publicité et de dépôt légal sont les mêmes que ceux définis au chapitre 6 (renuméroté 7 par le présent avenant) de l'ATGPEM 2016-2018.

Fait à Roissy, le 31 juillet 2018 :

Pour la Direction Générale d'Air France :

Gilles GATEAU
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Politique Sociale

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Personnel Sol :

Pour la CFDT : Silvia SALES

Pour la CFE-CGC : B. GARÇO

Pour la CGT :

Pour FO :

Pour l'UNSA AERIEN Air France : Marc SALADIN