



Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique

Société Air France, société anonyme au capital de 1 901 231 625 Euros
420 495 178 RCS Bobigny, Code NAF 621 Z
Siège social
45, rue de Paris 95747 Roissy CDG Cedex

SOMMAIRE

| | Pages |
|--|-----------|
| Sommaire | 1 |
| Préambule | 5 |
| DISPOSITIONS GENERALES..... | 6 |
| CHAPITRE 1 : EMPLOI..... | 9 |
| 1. Définitions | 9 |
| 2. Listes de classement professionnel (LCP) | 9 |
| 2.1. Définition des listes de classement professionnel | 10 |
| 2.2. Procédure de mise à jour et publication des listes de classement professionnel | 11 |
| 2.3. Utilisation des listes de classement professionnel..... | 12 |
| 2.4. Procédures de mises en stage de qualification de type avion et de promotion à la fonction commandant de bord | 13 |
| 2.5. Prêts inter avions de PNT | 19 |
| CHAPITRE 2 : EMBAUCHE | 22 |
| 1. Principes | 22 |
| 2. Conditions générales d'admission..... | 22 |
| 2.1. Sélection | 22 |
| 2.2. Engagement | 22 |
| 3. Période d'essai | 23 |
| 4. Ancienneté..... | 24 |
| 4.1. Ancienneté « compagnie » | 24 |
| 4.2. Ancienneté « administrative » PNT | 24 |
| 4.3. Décompte de l'ancienneté | 25 |
| CHAPITRE 3 : CARRIERE | 26 |
| 1. Formation / Perfectionnement / Contrôle périodique/suivi professionnel/dossier professionnel | 26 |
| 1.1. Formation en cours de carrière | 26 |
| 1.2. Perfectionnement – maintien des compétences..... | 27 |
| 1.3. Contrôle périodique..... | 27 |
| 1.4. Suivi professionnel..... | 28 |
| 1.5. Dossier professionnel PNT..... | 28 |
| 2. Avancement (changement de classe) | 28 |
| 2.1. Définition des classes | 28 |
| 2.2. Procédure de changement de classes..... | 29 |
| 3. Changement de qualification de type avion..... | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Promotion à la fonction de Commandant de Bord | 30 |
| 5. Changement d'emploi d'Officier Mécanicien Navigant à Officier Pilote de Ligne | 30 |
| 6. Changement d'affectation | 31 |
| 6.1. Principe..... | 31 |
| 6.2. Mode désignation pour un changement d'affectation d'une durée prévue supérieure à 3 mois..... | 31 |
| 6.3. Affectation – Mutation | 32 |
| 6.4. Affectation temporaire | 32 |
| 7. Commissions Paritaires | 33 |
| 7.1. Rôle des Commissions Paritaires | 33 |
| 7.2. Composition des Commissions | 34 |
| 7.3. Caractère confidentiel des travaux | 34 |
| 8. Contrôle des aptitudes professionnelles | 35 |
| 8.1. Contrôle..... | 35 |
| 8.2. Incidents – Accidents | 36 |
| 8.3. Conseil d'aptitude professionnelle..... | 37 |
| 8.4. Mesures en cas d'inaptitude professionnelle..... | 40 |
| 9. Activités d'Instructeur | 40 |
| 9.1. Instructeurs contrôleurs (Commandants de bord et Officiers Mécaniciens navigants) | 40 |
| 9.2. SFI Officiers Pilotes de ligne (SFI OPL) | 40 |
| 10. Experts/Chargés de Mission..... | 40 |
| 10.1. Définition | 40 |
| 10.2. Désignation..... | 40 |
| 10.3. Durée | 40 |
| 10.4. Cessation des activités d'expert ou de chargé de mission | 41 |
| CHAPITRE 4 : CONDITIONS DE TRAVAIL PAR PERIODES..... | 42 |
| CHAPITRE 5 : CONGES PAYES ANNUELS | 43 |
| 1. Conditions d'ouverture du droit aux congés payés annuels..... | 43 |
| 2. Droit à congés | 44 |
| 3. Attribution des congés payés annuels..... | 44 |
| 3.1. Période d'attribution des congés payés annuels..... | 44 |
| 3.2. Prise du congé | 45 |
| 3.3. Ordre des départs : plan de congé annuel..... | 45 |
| 3.4. Maladie ou accident survenant au cours des congés payés annuels..... | 46 |
| 3.5. Reliquats de congés | 46 |
| 3.6. Congés simultanés de conjoints navigants | 46 |
| Annexe au chapitre 5 congés payés annuels - Congés exceptionnels d'ordre familial - .. | 47 |
| CHAPITRE 6 : REMUNERATION..... | 48 |
| 1. Principes généraux | 48 |
| 1.1. Décompte de l'activité pour le calcul de la rémunération..... | 48 |

| | |
|---|-----------|
| 1.2. Eléments de la rémunération | 48 |
| 1.3. Modalités de paiement | 48 |
| 1.4. Incidence de l'ancienneté « administrative » PNT sur la rémunération | 49 |
| 1.5. Coefficient majorateur individuel résultant de l'intégration de la prime complémentaire | 49 |
| 2. Traitement Fixe | 49 |
| 3. Rémunération de l'activité | 50 |
| 3.1. Eléments constitutifs en fonction de diverses situations..... | 50 |
| 3.2. Salaire mensuel minimum garanti en position d'activité (M.G.A)..... | 54 |
| 3.3. Rémunération en position de maladie non imputable au service aérien | 54 |
| 4. Immobilisation sur ordre..... | 55 |
| 5. Calcul du traitement de congé annuel ou exceptionnel | 55 |
| 5.1. Règle du salaire moyen | 55 |
| 5.2. Règle du salaire théorique | 56 |
| 5.3. Cas particuliers de calcul du traitement de congé | 57 |
| 5.4. Modalités de versement du traitement de congé | 57 |
| 6. Salaire global mensuel moyen | 57 |
| 6.1. Définition | 57 |
| 6.2. Cas d'attribution..... | 58 |
| 7. Primes et Indemnités..... | 58 |
| 7.1 Indemnisation journée du 1er mai..... | 58 |
| 7.2 Garantie de rémunération au titre des primes de vol..... | 58 |
| 7.3 Prime d'affectation de l'officier navigant affecté aux Antilles..... | 58 |
| 8. Primes Annuelles | 59 |
| 8.1. Prime de fin d'année | 59 |
| 8.2. Prime uniforme annuelle (PUA) | 59 |
| 9. Officiers Navigants exerçant des activités d'instructeur | 59 |
| 10. Indemnités de déplacement liées aux courriers..... | 59 |
| 10.1. Découcher..... | 59 |
| 10.2. Repas | 60 |
| 10.3. Menus Frais | 60 |
| 11. Barèmes | 60 |
| 12. Prestations médicales de l'Officier navigant éloigné de son lieu d'affectation pour l'exécution de vols commerciaux et techniques..... | 61 |
| 12.1. Principe..... | 61 |
| 12.2. Remboursement des frais médicaux engagés..... | 61 |
| 13. Assurances risques de guerre et assimilés..... | 61 |
| | |
| - Annexe 1 : Rémunération du PNT affecté sur des avions long-courriers et qualifié « Peq2 » | 62 |
| - Annexe 2 : Traitement mensuel fixe / traitement mensuel fixe des « pilotes cadets » | 63 |
| - Annexe 3 : Rémunération du PNT en France métropolitaine : taux horaire de base des primes de vol | 64 |

| | |
|---|-----------|
| - Annexe 4 : Prime mensuelle liée à l'activité d'instruction | 65 |
| - Annexe 5 : Prime mensuelle d'affectation Antilles | 66 |
| - Annexe 6 : Avance forfaitaire / Salaire Mensuel minimum garanti en position d'activité / Prime d'immobilisation sur ordre..... | 67 |
| Chapitre 7 : CESSATION DE SERVICE..... | 68 |
| 1. Cas de cessation d'activité de navigant n'entraînant pas nécessairement rupture du contrat de travail - Reclassement au sol | 68 |
| 1.1. Principes | 68 |
| 1.2. Modalités..... | 68 |
| 2. Cas de cessation définitive d'activité à la compagnie..... | 71 |
| 2.1. Démission..... | 71 |
| 2.2. Licenciement | 72 |
| 2.3. Atteinte de l'âge de cessation d'activité en tant qu'Officier Navigant | 77 |
| 2.4. Indemnité de départ volontaire à la retraite CRPNAC..... | 78 |
| 2.5. Décès du salarié en activité | 79 |
| Page de signatures | 80 |

Préambule

Entre la société Air France, représentée par son Président Directeur Général, Monsieur Jean-Cyril SPINETTA, ci-après dénommée « la Compagnie »

d'une part,

ET

les organisations syndicales signataires

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

La loi n°2004-734 du 26 juillet 2004 modifiant la loi n° 2003-322 du 9 avril 2003 relative aux entreprises de transport aérien et, notamment, à la société Air France, a prévu l'élaboration des conventions ou accords d'entreprise devant se substituer au statut et aux règlements du personnel.

L'accord d'objectifs et de méthode signé le 24 janvier 2003 entre la Direction et certaines organisations syndicales a permis d'encadrer les travaux d'élaboration de la présente convention.

Cette dernière remplit l'objet de l'accord d'objectifs et de méthode du 24 janvier 2003 qui devient caduc et cesse, en conséquence, de produire ses effets à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention d'entreprise.

La société Air France qui, jusqu'à la date du 06 mai 2006, était régie en matière de négociation par les seules dispositions des Chapitres 1 et 4 du Titre III « Conventions et accords collectifs de travail » du Code du travail est désormais soumise à l'ensemble des dispositions du Titre III relatif à la négociation collective.

A ce titre, elle rentre dans le champ d'application des accords de branche, des accords interprofessionnels et de l'ensemble des règles applicables aux conventions et accords collectifs d'entreprise.

En conséquence, elle s'inscrit pleinement dans le strict respect de ces dispositions.

Les parties précisent que les accords d'établissement qui viendraient à être conclus ne peuvent contenir de dispositions inférieures par rapport aux conventions d'entreprise.

Les notes de la Direction prises en application de la présente convention devront émaner de la Direction des Ressources Humaines du Personnel Navigant et seront tenues à la disposition des organisations syndicales.

DISPOSITIONS GENERALES

Champ d'application

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les salariés de la société Air France appartenant au Personnel Navigant Technique sous contrat de travail de droit français. La présente convention d'entreprise est dénommée « convention d'entreprise du personnel navigant technique ».

Date d'application

La présente convention d'entreprise prendra effet à compter du 6 mai 2006 ; elle est conclue pour une durée indéterminée.

Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel à Air France, qui n'est pas signataire de la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de la présente convention.

L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132-10 du Code du travail. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt.

Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Révision de la convention

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de la présente convention d'entreprise, selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de la convention d'entreprise dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

En application de l'article L. 132-7 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Dénonciation

La présente convention d'entreprise peut être dénoncée par tout ou partie des signataires.

La dénonciation motivée est notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres. Elle fait l'objet des formalités de dépôt légal.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations syndicales signataires, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Lorsque la dénonciation émane de la Direction ou de la totalité des organisations syndicales signataires, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date du dépôt légal de la dénonciation.

La convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Au-delà de cette durée d'un an, conformément à l'article L.132-8 du Code du travail et en l'absence d'accord de substitution, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils avaient acquis au jour de la dénonciation.

Procédure de conciliation

Les parties signataires souhaitent promouvoir des relations sociales fondées sur le dialogue.

Aussi, soucieuses d'éviter que tout différend lié à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la présente convention et de ses éventuels avenants, ne conduise à dégrader le service offert aux clients, elles conviennent de la procédure de conciliation suivante :

- une demande de réunion explicitant le ou les points à l'origine de la demande de conciliation est présentée par un signataire à la Direction des Ressources Humaines du Personnel Navigant ainsi qu'à tous les autres signataires
- la Direction des Ressources Humaines du Personnel Navigant convoque l'ensemble des parties signataires à une réunion qui se tiendra dans les 10 jours calendaires suivant la date de réception du courrier recommandé avec accusé de réception notifiant le différend lié à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la présente convention et de ses éventuels avenants.
- à l'issue de la réunion programmée :
 - . un procès-verbal de conciliation est établi d'accord parties. Son contenu est porté à la connaissance des signataires de la convention
 - . en cas de non-conciliation, une nouvelle réunion est programmée dans les 10 jours calendaires entre la Direction des Ressources Humaines du Personnel Navigant concernée et l'ensemble des organisations syndicales signataires de la présente convention
- à l'issue de cette deuxième réunion :
 - . un procès-verbal de conciliation est établi d'accord parties. Son contenu est porté à la connaissance des signataires de la convention

- . en cas de non-conciliation, une nouvelle réunion est programmée dans les 10 jours calendaires auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Compagnie et l'ensemble des organisations syndicales signataires de la présente convention
- à l'issue de cette troisième réunion :
 - . un procès-verbal de conciliation est établi d'accord parties. Son contenu est porté à la connaissance des signataires de la convention
 - . à défaut, un procès-verbal de non-conciliation est établi.

Pendant toute la durée de la conciliation, les parties s'abstiennent de toute action dont la nature risquerait d'aggraver le différend.

Accompagnement de la mise en œuvre

Pour une période d'une durée de 18 mois à compter du 1er juin 2006, les organisations syndicales signataires ou adhérentes assureront, auprès de l'ensemble de leurs représentants élus et désignés, la démultiplication de l'information relative aux dispositions de la présente convention d'entreprise.

Au cours de cette période, un comité d'accompagnement de la mise en œuvre composé des signataires et adhérents de la présente convention se réunira une première fois pour un bilan intermédiaire à l'issue des 6 premiers mois puis à l'issue des 12 premiers mois et enfin pour un bilan final à l'issue des 18 mois.

Publicité et dépôt légal

Un exemplaire de la présente convention sera notifié aux organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L.132-2-2 du Code du travail.

Elle fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les articles L. 132-10 et L. 135-7 du Code du travail.

CHAPITRE 1

EMPLOI

1. DEFINITIONS

Au sens donné au terme emploi (cf. convention commune), les Officiers navigants en contrat à durée indéterminée sont classés au sein du Personnel Navigant Technique de la Compagnie dans l'un des deux emplois suivants :

- Pilote de ligne,
- Officier mécanicien navigant (OMN).

L'emploi de Pilote de ligne recouvre les deux fonctions suivantes :

- Commandant de bord (CDB),
- Officier Pilote de ligne (OPL).

Nota : Les Officiers navigants embauchés à la Compagnie en qualité d'Ingénieur navigant sont classés soit dans l'emploi Pilote de ligne soit dans l'emploi Officier Mécanicien navigant.

2. LISTES DE CLASSEMENT PROFESSIONNEL (LCP)

Les Officiers navigants sont inscrits, par emploi, sur des listes, appelées listes de classement professionnel, qui servent de base aux désignations pour les actes de carrière et aux changements de classes.

Par acte de carrière, il faut entendre toute désignation ayant un effet durable sur la carrière de l'Officier navigant, dans son emploi ou dans sa fonction.

Par ordre de la liste de classement professionnel, il faut entendre l'ordre croissant (1er, 2e, 3e...).

Par ordre inverse de la liste de classement professionnel, il faut entendre l'ordre décroissant (10e, 9e, 8e...).

Sont considérés comme actes de carrière :

a) CDB/OPL/OMN

- changement de qualification "machine",
- changement d'affectation pour une durée supérieure à 6 mois ou mutation.

Bien que ne constituant pas un acte de carrière proprement dit, le changement d'unités opérationnelles pour un même type avion doit néanmoins être effectué dans l'ordre de la liste de classement professionnel, sous réserve de satisfaire aux conditions administratives et techniques requises.

Par ailleurs, l'affectation temporaire de 3 à 6 mois est traitée dans les mêmes conditions qu'un acte de carrière proprement dit.

b) OPL

- Promotion à la fonction Commandant de bord

Bien que ne constituant pas un acte de carrière proprement dit, la mise en stage « Perfect OPL » et la mise en stage de préparation à la fonction CDB doivent néanmoins être effectuées dans l'ordre de la liste de classement professionnel sous réserve de satisfaire aux conditions administratives et techniques requises.

2.1. DEFINITION DES LISTES DE CLASSEMENT PROFESSIONNEL

Il existe deux listes de classement professionnel :

- une liste unique CDB/OPL dénommée liste "Pilote de ligne",
- une liste "Officier mécanicien navigant"

2.1.1. Liste Pilote de ligne

2.1.1.1. Règles générales

Tous les CDB, OPL et Officiers navigants issus de la formation commune figurent sur la liste de classement professionnel Pilote de ligne.

Nota : Le processus de formation commune est défini dans l'accord du 06.06.90.

Les inscriptions sur la liste de classement professionnel (LCP) s'effectuent selon les critères suivants :

1. Date de mise en « stage de qualification de type » lors du stage d'intégration pour les OPL à l'embauche dans la Compagnie (cette date s'entend à l'exclusion de tout autre stage pouvant y être rattaché).
2. Par âge, au bénéfice du plus âgé (année, mois et jour de naissance).
3. En cas d'égalité, bénéfice au niveau des brevets et licences supérieurs :
 - ATPL ou PL complet + TOP
 - FPC (ou équivalent) + ATPL théorique (ou PL théorique + TOP) etc.

Ce niveau étant celui acquis avant la mise en « stage de qualification de type » lors du stage d'intégration pour les OPL à l'embauche dans la Compagnie. En cas d'égalité, il sera donné priorité à celui dont le niveau acquis est le plus ancien.

L'inscription sur la LCP ne pourra être effective qu'à la date de lâcher OPL à la Compagnie

2.1.1.2. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette liste unique Pilote de ligne, des dispositions spécifiques sont applicables aux OPL issus de l'emploi OMN et à certains IN.

Ces dispositions sont définies par les accords en vigueur.

2.1.2. Liste Officier mécanicien navigant

Tous les Officiers mécaniciens navigants à la Compagnie ainsi que les Officiers navigants issus de la formation commune et employés à la Compagnie comme OMN figurent sur la liste de classement professionnel Officier mécanicien navigant.

Les inscriptions s'effectuent selon les critères suivants :

1. Date de mise en "stage" de la première qualification de type OMN à la Compagnie (cette date s'entend à l'exclusion de tout autre stage pouvant y être rattaché).
2. Par âge, au bénéfice du plus âgé (année, mois et jour de naissance).
3. En cas d'égalité, bénéfice au niveau des brevets et licences supérieurs:
 - INAC complet et théorique,
 - Brevet de Mécanicien navigant complet et théorique.

Ce niveau étant celui acquis avant la mise en stage de première qualification de type.

En cas d'égalité, il sera donné priorité à celui dont le niveau acquis est le plus ancien.

L'inscription sur la LCP ne pourra être effective qu'à la date de lâcher OMN.

2.2. PROCEDURE DE MISE A JOUR ET PUBLICATION DES LISTES DE CLASSEMENT PROFESSIONNEL

La liste de classement professionnel se constitue au fur et à mesure des entrées et sorties de liste.

Au 1er avril et au 1er novembre de chaque année, les projets de listes, mis à jour par la Compagnie, sont publiés afin de pouvoir être consultés par chaque Officier navigant et transmis aux délégués du Personnel Navigant Technique, aux organismes d'affectation ainsi qu'aux Organisations syndicales représentatives du PNT.

A compter de ces mêmes dates, tout Officier navigant dispose de 45 jours pour contester par écrit son rang de classement s'il s'agit d'un nouvel inscrit, ou les modifications apportées à son classement pour tous les autres Officiers navigants.

Tout Officier navigant n'ayant pas contesté son classement ou les modifications apportées à celui-ci dans un délai de 45 jours, sera forclos et perdra, sauf éléments nouveaux, tout droit à contestation.

Toutefois, les Officiers navigants nouvellement inscrits disposent d'un délai supplémentaire d'une année.

Les éventuelles contestations sont examinées par une Commission paritaire (cf. chapitre 3 – carrière - article 7) qui siège avant le 1^{er} août (liste du 1^{er} avril) ou le 1^{er} janvier (liste du 1^{er} novembre). Cette Commission donne son avis à la Direction qui décide en dernier ressort et notifie sa décision individuellement à l'intéressé dans les 30 jours qui suivent la date de la réunion de la Commission.

Les listes, mises à jour au 1^{er} avril de l'année N, servent de référence pour les actes de carrière de la saison IATA d'hiver de l'année N/N + 1.

Les listes, mises à jour au 1^{er} novembre de l'année N, servent de référence pour les actes de carrière de la saison IATA d'été de l'année N + 1.

Les saisons sont définies comme suit :

- Saison ETE : du 1^{er} avril de l'année N au 31 octobre de l'année N.
- Saison HIVER : du 1er novembre de l'année N au 31 mars de l'année N+1.

2.3. UTILISATION DES LISTES DE CLASSEMENT PROFESSIONNEL

2.3.1. Principes – Utilisation normale

La liste de classement professionnel est utilisée afin de pourvoir tout poste déclaré vacant par la Compagnie.

La Direction définit les conditions administratives et techniques pour chaque acte de carrière suivant les procédures en vigueur et après avis des Organisations syndicales représentatives du Personnel Navigant Technique.

A l'occasion de chaque acte de carrière, la Direction extrait de la liste de classement professionnel les Officiers navigants ne répondant pas aux conditions administratives et techniques nécessaires pour l'acte de carrière considéré.

La Direction procède alors aux désignations suivant les dispositions définies par accord.

Par ailleurs, toute mise en service ou retrait d'un type avion fera l'objet de dispositions complémentaires après concertation avec les Organisations syndicales représentatives du PNT.

2.3.2. Cas particuliers

2.3.2.1. Désignation au choix

a) Officier Pilote de ligne :

La désignation au choix uniquement en vue de la promotion Commandant de bord peut s'appliquer aux OPL qui ne peuvent être en mesure de respecter, avant leur départ à la retraite, la durée minimale d'affectation requise, ceci avec l'accord des Organisations syndicales représentatives du PNT.

b) Commandant de bord :

La désignation au choix pour un changement de qualification machine ne peut intervenir qu'en faveur des Commandants de bord choisis pour gérer les postes de cadres suivants :

- Chefs de Division (ou titre équivalent)
- Adjoints au Chef de Division (ou titre équivalent)

Dans ce cas, la durée minimale d'affectation due pour cette nouvelle qualification sera augmentée de 2 saisons IATA et du reliquat éventuel relatif à la qualification machine actuelle.

Dans une division de vol, il ne peut y avoir plus de 3 Commandants de bord ayant bénéficié du choix et n'ayant pas terminé leur durée minimale d'affectation sur un type avion, telle que définie ci-dessus.

La désignation au choix ne peut avoir lieu qu'une seule fois dans la carrière d'un Commandant de bord ; elle incrémente le compteur de qualification défini au 2.4 ci-dessous.

c) Officier mécanicien navigant :

La Direction procède aux désignations, en fonction des desiderata formulés par les intéressés, dans l'ordre de la liste de classement professionnel, jusqu'à concurrence des 3/4 du nombre de postes à pourvoir.

Elle se réserve la possibilité de pourvoir au choix le dernier quart restant. Ce choix ne peut normalement s'exercer que sur le premier quart du reliquat de la liste, sous réserve toutefois que ce quart ne soit pas inférieur à trois fois le nombre de postes restant à pourvoir. Dans cette dernière éventualité, la Direction peut exercer son choix au-delà du quart du reliquat et jusqu'à concurrence de trois fois le nombre de postes restant à pourvoir.

Lorsque l'application du pourcentage de 25 % prévu pour les désignations au choix ne conduit pas à un nombre entier, celui-ci est arrondi à l'unité la plus proche.

Dans certains cas très exceptionnels, arrêtés après consultation des Organisations syndicales représentatives du PNT, et pour une période limitée, la Direction se réserve de pourvoir les postes vacants en y affectant dans l'ordre de son choix les Officiers Mécaniciens navigants désignés en vertu des dispositions figurant aux 3 alinéas précédents.

2.3.2.2. Changement d'affectation

(cf. chapitre 3 –carrière - article 6)

2.4. PROCEDURES DE MISES EN STAGE DE QUALIFICATION DE TYPE AVION ET DE PROMOTION A LA FONCTION COMMANDANT DE BORD

2.4.1. Objet

La participation aux stages de qualification de type avion ou de promotion à la fonction Commandant de bord fait l'objet d'une désignation préalable.

Les articles ci-après ont pour objet de définir les procédures de participation et de mise en stage.

Des dispositions transitoires établies dans le cadre de la mise en œuvre de la liste unique Officier Pilote de ligne au 1er août 1993 sont précisées à l'article 2.4.6 ci-après.

2.4.2. Durée minimale d'affectation sur un type avion

a) Commandant de bord et Officier Pilote de ligne

- Définition :

La durée minimale d'affectation sur un type avion est progressive en fonction du nombre de qualifications faites depuis l'embauche ou changement d'emploi.

- Principe de base d'incrément de qualification :

Chaque qualification (qualification de type ou lâcher CDB) incrémente d'une position le décompte individuel des durées minimales progressives d'affectation, selon le tableau ci-après.

Tableau de décompte de qualifications de type avion

| Nombre de qualifications effectuées | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 et + |
|--------------------------------------|-----|---|---|----|----|----|----|----|----|---------|
| Saisons IATA minimales d'affectation | 6/8 | 8 | 8 | 10 | 10 | 12 | 12 | 14 | 14 | 16 |

Pour les durées minimales d'affectation, la saison IATA de mise en stage de qualification de type avion est comptée comme une saison complète.

- Définition du Groupe de base

Les Pilotes de ligne, lors de leur embauche ou changement d'emploi, sont affectés sur les avions du Groupe de base, dont la composition définie d'accord parties est, à ce jour, la suivante :

Famille Airbus A320, Boeing 737.

En l'absence de volontaires et sous réserve des dispositions relatives à l'établissement des plans de stages, la Compagnie peut procéder à des recrutements directs sur avions assimilés d'accord parties au Groupe de base

Lors d'une embauche ou d'un changement d'emploi, la durée minimale d'affectation sur un type avion est fixée à :

- 6 saisons IATA pour la 1^{ère} qualification faite sur un type avion du Groupe de base.
- 8 saisons IATA pour la 1^{ère} qualification faite sur un de ces avions assimilés.

Nota : Néanmoins quand le groupe de base n'est constitué que de la seule famille Airbus A320, la durée minimale d'affectation due pour la 1^{ère} qualification de type avion (embauche OPL) n'est plus exigée ; la qualification suivante est comptée comme 2^{ème} qualification. Le décompte individuel des durées minimales progressives d'affectation est inchangé : il est de 8 saisons IATA minimales d'affectation sur le 2^{ème} avion. En cas de démission au cours des 6 premières saisons sur un avion de la famille Airbus A320, l'Officier navigant devra verser un dédit correspondant au prorata des frais de qualification engagés par la Compagnie et justifiés par elle, pour les saisons qui lui restent à faire pour atteindre les 6 saisons.

b) Officier Mécanicien navigant

Toute qualification d'un Officier Mécanicien navigant fait l'objet d'une durée minimale d'affectation variable en fonction du type avion.

Tout Officier Mécanicien navigant doit respecter cette durée minimale d'affectation avant de pouvoir prétendre être qualifié en fonction des besoins sur un autre type avion.

Ces durées minimales d'affectation sont déterminées par la Compagnie.

Tableau des durées minimales d'affectation sur un avion type pour les Officiers Mécaniciens Navigants

- Boeing : 8 saisons IATA

2.4.3. Particularités concernant la durée minimale d'affectation sur un type avion et incrément de qualification de type avion

2.4.3.1. Lâcher CDB sur un même type d'avion

La durée minimale d'affectation sur un avion est opposable au lâcher CDB sauf dans le cas où le lâcher CDB intervient sur un même type avion.

Dans ce cas :

- la durée minimale d'affectation due pour la qualification de type avion n'est plus exigée pour l'affectation en tant qu'OPL et le devient pour l'affectation en tant que CDB. Elle est due en totalité à compter de la date de mise en stage de lâcher CDB.

- le décompte individuel des durées minimales progressives d'affectation n'est pas incrémenté au lâcher CDB car il l'a été au titre de la qualification sur ce même type avion en tant qu'OPL.

2.4.3.2. Durée minimale d'affectation sur un type avion dans le cas d'un départ compagnie

a) Commandant de bord/Officier Pilote de ligne

Un Officier navigant peut prétendre à une qualification de type avion tant que sa durée d'affectation sur le type avion souhaité avant son "départ à la retraite" est supérieure ou égale à la durée minimale d'affectation due, compte tenu de son cursus de carrière depuis son embauche ou son changement d'emploi, y compris la majoration résultant de l'application de l'article 2.3.2.1 b) ci-dessus. Cet article ne concerne pas les Officiers navigants présents sur une machine dont le retrait définitif de la flotte a été décidé. Ce cas sera traité par accord syndical spécifique.

Dans le cas où le "départ à la retraite" intervient au cours d'une saison, celle-ci est décomptée intégralement pour la durée minimale d'affectation sur un type d'avion.

b) Officier Mécanicien navigant

Un Officier navigant ne peut prétendre à une qualification que s'il est en mesure de respecter, avant son départ à la retraite, la durée minimale d'affectation prévue pour le type avion auquel il désire accéder. Cet article ne concerne pas les OMN présents dans une machine dont le retrait définitif de la flotte a été décidé. Ce cas sera traité par accord syndical spécifique.

c) Cas particuliers

Un navigant peut quitter la Compagnie s'il a effectué un minimum de 8 saisons complètes depuis sa dernière qualification. Dans le cas contraire, il devra rembourser le prorata des frais de qualification pour les saisons qu'il lui reste à faire pour atteindre les 8 saisons (sauf cas de force majeure examiné dans le cadre des commissions paritaires).

Dans des cas individuels, pour raisons majeures médicales ou sociales, le retour d'un Officier navigant d'une activité Long-Courriers vers Moyen-Courriers avant la fin de sa durée minimale d'affectation sera possible d'accord parties en commission avec incrémentation d'une qualification de type avion sans que cette incrémentation puisse être opposable aux points a) et b) ci-dessus.

2.4.4. Etablissement des plans de stages

Les dispositions relatives à l'établissement des plans de stages sont définies par accord.

Pour le grément de plusieurs machines, tous les officiers navigants désignés d'office sont appelés à exprimer leur choix entre les différentes machines concernées. La décision interviendra en fonction de l'ordre de la séniorité et des choix exprimés.

2.4.5. Déroulement de carrière

2.4.5.1. Campagne de qualification

Au moins quatre mois avant le début d'une saison IATA S+1, la Compagnie communique le programme prévu de qualification de la saison S+1 et donne une information sur le programme probable de la saison S+2.

Au cours de la saison S, il est demandé à l'Officier navigant :

- d'exprimer ses volontariats pour la saison S+1, en les hiérarchisant,
- d'exprimer ses desiderata pour la saison S+2.

Toute machine non hiérarchisée, en volontariat pour la saison S+1, par un Officier navigant est considérée comme non souhaitée. Aucune qualification ne lui sera donc attribuée sur cette machine, sauf en cas de désignations d'office qui seront gérées selon la procédure particulière exposée à l'article 2.4.4.

Pour le lâcher CDB, l'Officier navigant a la possibilité d'exprimer un choix indifférencié ayant pour conséquence de le faire partir sur le premier stage disponible en fonction de sa séniorité quel que soit le type de machine.

Cette campagne de 5 semaines minimum s'achève au cours de la saison S, le 15 du mois M-4 de la saison S+1 et sera validée par une réunion de la Commission paritaire.

Le volontariat constitue alors, pour l'Officier navigant, un engagement vis-à-vis de la qualification qui lui sera attribuée dans l'ordre de sa hiérarchisation.

Tout stage attribué, dans l'ordre de la hiérarchisation, dans la saison S+1 sur une machine pour laquelle un volontariat a été exprimé, ne peut plus être refusé par l'intéressé, sauf à perdre tout droit à un nouveau stage pour la saison concernée S+1 et la suivante S+2 (sauf cas de force majeure examiné en Commission Paritaire).

2.4.5.2. Plan de stages

Sur la base des informations de cette campagne, la Compagnie établit le plan nominatif de stages de la saison S +1. L'opération est réalisée en examinant, pour chaque Officier navigant pris dans l'ordre de la liste de séniorité, la hiérarchie des volontariats exprimés et les qualifications disponibles.

Le plan de stages est validé par la Commission Paritaire au cours de la saison S, au premier jour du mois M-1 de la saison S+1.

L'ordre des mises en stage est, au sein de la saison S+1, fixé en fonction des besoins de la production. La séniorité devra être respectée en fin de saison S+1.

2.4.5.3. Confirmation/modification du plan de stages

A partir du premier jour de la saison S+1, le plan de stages est confirmé individuellement. A compter de ce moment, un Officier navigant ne peut plus se désister sauf à perdre tout droit à qualification pour les saisons S+1, S+2 et S+3, sauf cas de force majeure.

Dans ce cas de force majeure examiné en Comité Paritaire, l'Officier navigant sera inscrit sur un stage du même type avion sur la saison S+2, s'il en existe un et si le plan de stages n'est pas encore validé. S'il n'existe pas de stage, il reformulera un volontariat pour la saison S+2. Au cas où le désistement pour force majeure intervient après validation du plan de stages de la saison S+2, l'Officier navigant sera inscrit dès que possible sur un stage du même type avion. Dans le cas contraire, il reformulera un volontariat pour la saison S+3.

Si la Compagnie est amenée à annuler une mise en stage, l'Officier navigant a le choix :

- soit de bénéficier, à compter du premier jour du mois M+3, M étant le mois prévu de mise en stage, d'une rémunération minimale garantie égale à la moyenne secteur de la machine sur laquelle il aurait dû être qualifié et ce jusqu'à la fin de la saison S+5.

Sa durée minimale d'affectation sera décomptée comme si le stage n'avait pas été annulé. Dans ce cas, il devient prioritaire pour partir sur cette machine lors du premier stage de la ou des saisons suivantes et s'engage à partir lors de la première saison comportant un stage de ce type. En cas de refus, il perd, à la date de la qualification proposée, le bénéfice de sa garantie de rémunération et du décompte de sa durée minimale d'affectation.

A partir de la saison S+5, il pourra exprimer à nouveau des volontariats pour la saison S+6 et les suivantes.

- soit de retrouver sa liberté de choix pour la saison S+2 et les suivantes avec volontariat possible dans les 15 jours suivant le moment où il a été informé de l'annulation de son stage si celle-ci intervient après la clôture de la campagne de volontariat.

Les dispositions relatives à l'annulation d'un stage gréé par un Officier navigant désigné d'office sont définies par accord.

Si la Compagnie est amenée à effectuer des mises en stage supplémentaires :

- celles-ci seront possibles dans le cas d'embauche OPL sur le Groupe de base ;
- celles-ci seront également possibles dans le cas de lâchers CDB sur le Groupe de base, dans le respect de la séniorité et de la hiérarchisation des volontariats ;
- dans tous les autres cas, un accord préalable avec les organisations professionnelles sera nécessaire, notamment en cas d'accroissement imprévu de la flotte.

Sauf en cas de force majeure examiné en Commission paritaire, la séniorité devra avoir été respectée en fin de saison S+1.

2.4.5.4. Points particuliers

Cas des affectations :

Outre le respect des règles générales qui sont applicables :

- Tout Pilote de ligne qui effectue une qualification machine au cours d'un détachement extérieur à la Compagnie (Airbus Industrie, etc.) ne verra pas son décompte individuel de durée d'affectation incrémenté, à condition qu'il revienne à la Compagnie sur l'avion sur lequel il était affecté au moment de son détachement.

- Tout Pilote de ligne qui à l'issue d'un détachement extérieur à la Compagnie revient à Air France sur un avion différent de celui sur lequel il était affecté avant son détachement, voit son décompte individuel de durée d'affectation incrémenté, et sa durée minimale d'affectation débutera à partir de son retour à Air France.

2.4.5.5. Travail à temps alterné, congé parental, congé sans solde

Les durées minimales d'affectation n'étant plus liées à des amortissements économiques, les mois de non activité accordés ne viendront pas augmenter la durée minimale d'affectation concernée.

2.4.6. Dispositions transitoires dans le cadre de la mise en œuvre de la liste unique pilote de ligne au 1er août 1993

2.4.6.1. CDB

Au 01.08.1993, tous les OPL en cours de stage de lâcher CDB et tous les CDB encore en amortissement voient leur durée d'amortissement sur leur avion augmentée de 3 mois (afin de les recaler sur une fin de saison d'été IATA le 31.10.XX).

La période du 01.08.1993 au 31.03.1994 est décomptée comme une saison IATA complète.

Le point d'origine pour le décompte des durées d'affectation est le 4e nombre de l'échelle définie dans le tableau mentionné à l'article 2.4.2 ci-dessus (10 saisons IATA) pour tous les CDB quel que soit le nombre de qualifications effectuées en tant que Pilote de ligne. A partir de ce numéro d'ordre, chaque qualification déjà effectuée en tant que CDB incrémente d'une unité ce numéro d'ordre et détermine ainsi la prochaine durée d'affectation minimale.

Exemple :

Un CDB ayant fait deux qualifications CDB (B737 et A300) désire changer d'avion. Ses durées d'affectation dues sur les machines suivantes seront : 12, 12,14,14, etc.

2.4.6.2. OPL

Au 01.08.1993, tous les OPL encore en amortissement voient leur durée d'amortissement augmentée de 3 mois afin de les recaler sur une fin de saison d'été IATA.

La période du 01 août 1993 au 31 mars 1994 est décomptée comme une saison IATA complète.

Le point d'origine pour le décompte des durées d'affectation liées aux qualifications successives Officier Pilote de ligne, hors désignation d'office, est le premier nombre de l'échelle évoquée ci-dessus (6 saisons IATA).

Exemple :

. Un OPL ayant fait deux qualification (B737 et A300) désire changer d'avion.

Ses durées d'affectation dues sur les machines suivantes en tant qu'OPL ou CDB seront de 8, 10, 10, 12, 12, 14, etc.

. Un OPL ayant fait une qualification (A320) désire changer d'avion. Ses durées d'affectation dues sur les machines suivantes en tant qu'OPL ou CDB seront de 8, 8, 10, 10, 12, 12, 14, etc.

Le point d'origine du nombre de qualification déjà effectuées par un OPL embauché hors du groupe de base ou assimilé (hors désignation d'office) est le deuxième nombre de l'échelle déjà évoquée (8 saisons IATA).

Exemple :

Un OPL ayant fait une qualification unique OPL (B747) désire changer d'avion. Ses durées d'affectation dues sur les machines suivantes en tant qu'OPL ou CDB seront de 8, 10, 10, 12, 12, 14, etc.

A partir du 01.08.1993, l'amortissement est opposable au lâcher CDB même pour la première machine, hors du groupe de base. Pour les OPL mis en stage de qualification

de type sur leur première machine hors du groupe de base avant le 31.07.1993 et dont l'amortissement n'est pas opposable au lâcher CDB, cette ancienne règle reste valable mais le reliquat de l'amortissement de cette première machine hors du groupe de base sera ajoutée à la durée minimale d'affectation de la qualification CDB.

Exemple :

Un OPL ayant fait une première qualification B737 puis une qualification B 747-400 dont l'amortissement se termine au 31.07.1995 : si sa séniorité lui permet d'être lâché CDB avant le 31.10.1995, il pourra quitter sa machine de lâcher CDB avant le 31.10.1999 (=31.10.1995 + 8 saisons IATA).

Pour les OPL d'origine UTA n'ayant effectué qu'une seule qualification de type Officier Pilote de ligne, hors désignation d'office, avant leur mise en CDB, leurs durées d'affectation dues sur la machine de lâcher CDB et les suivantes seront de 8, 10, 10, 12, 12, 14, etc.

2.4.6.3. Décompte des qualifications

Pour la détermination des décomptes individuels au 01.08.1993.

Les cas suivants sont considérés comme une seule qualification :

- bi qualification F.27/Transall-C.160 au CEP,
- bi qualification A300/A310,

Les cas suivants ne sont pas considérés comme une qualification :

- . complément de qualification B737-200/B735 durant la saison de lancement du B735 (notion d'amortissement réduit),
- . départ volontaire ou désigné d'office consécutif au retrait ou au lancement d'un avion (notion d'amortissement réduit pour l'arrivée du B737-200, l'arrivée de l'A320, la fin de la caravelle, la fin du B707, la fin du B727 et la fin du DC.10).

Les désignations au choix sont comptabilisées comme des qualifications entières.

2.5 PRETS INTER AVIONS DE PNT

2.5.1. Définition

On appelle prêt inter avions l'utilisation d'un Officier navigant sur un type d'avion dont il possède la qualification et qui n'est pas son appareil d'affectation.

2.5.2. Détermination des besoins

L'étude des types d'avions impliqués par le prêt, c'est-à-dire des types d'avions "donneur et "receveur", du nombre des Officiers navigants concernés, des dates et durées du prêt, est faite par la Direction.

Nota : Dans la suite du texte, il sera admis qu'il peut y avoir plusieurs avions "donneurs" pour un seul avion "receveur".

2.5.3. Durée

Le prêt inter avions est limité à 10 mois.

Cependant, les mesures permettant la limitation du recours au prêt inter avions devront être prises à chaque plan de qualification des saisons d'instruction.

Dans le cas d'unité opérationnelle à faible effectif PNT, la durée du prêt inter avions pourra être prolongée de 8 mois avec l'accord de l'intéressé et après consultation des organisations syndicales représentatives du PNT, ou au-delà, avec l'accord de l'intéressé et des organisations syndicales représentatives du PNT.

2.5.4. Désignation

Les propositions de désignations individuelles sont faites par le Service Carrières PNT après avis des divisions de vol concernées parmi les Officiers Navigants répondant aux critères de qualification sur les avions "donneur" et "receveur", dans l'ordre suivant :

- a) au choix parmi les volontaires affectés sur l'avion "donneur" justifiant d'un module de reprise, du plus court au plus long, tel que défini dans les programmes généraux d'instruction.
- b) par désignation d'office, dans l'ordre inverse de la liste de Classement Professionnel Unique CDB/OPL des Officiers Navigants affectés sur l'avion « donneur » justifiant d'un module de reprise.

Tout Officier navigant peut faire l'objet d'une utilisation sur un type d'avion autre que son appareil d'affectation en application des dispositions définies ci-dessus.

Sont toutefois exclus :

- les cadres en fonction
- les instructeurs en fonction
- les Officiers Navigants lâchés sur leur appareil d'affectation depuis moins de trois mois, sauf volontariat examiné cas par cas par le Niveau Professionnel
- les Officiers Navigants ayant déjà fait l'objet, sur l'avion « donneur », d'un ou plusieurs prêts au cours des douze mois précédents, sauf volontariat.

2.5.5. Procédure

Le service Carrières PNT établit une liste des PNT répondant aux critères du prêt tels que définis à l'article 2.5.4 ci-dessus.

Cette liste est transmise aux unités opérationnelles des avions "donneur" et "receveur" pour recherche de volontaires.

Le service Carrières PNT transmet au service Niveau Professionnel dans l'unité opérationnelle concernée la liste des Officiers navigants retenus pour confirmation de la nature des modules de reprise à programmer.

2.5.6. Conditions de reprise

Les conditions de reprise sur chaque appareil sont définies dans les programmes généraux d'instruction. Les vols éventuels d'adaptation en ligne et/ou de contrôle de qualification sont, en ce qui concerne l'activité aérienne, traités comme les vols de contrôle en ligne.

2.5.7. Rémunération

L'Officier navigant utilisé dans le cadre d'un prêt inter avions perçoit une rémunération, déterminée en fonction de son activité sur l'appareil "receveur", valorisée en fonction du taux horaire de base de la prime de vol le plus élevé de l'appareil "donneur" et du "receveur".

Cette rémunération ne saurait être inférieure à celle résultant de la moyenne mensuelle des primes de vol définie à l'article 5.2.1 chapitre « rémunération », perçues par

l'ensemble des Officiers navigants de même spécialité que l'intéressé, employés sur appareil "donneur" ; cette moyenne étant valorisée sur la base de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé.

2.5.8. Gestion

Le service Carrière PNT adresse, au départ de l'Officier navigant et à son retour, une notification définissant sa situation administrative.

2.5.9. Carrière

Les périodes d'utilisation sur un appareil au titre d'un prêt inter avions n'interrompent pas la durée minimale d'affectation pour l'emploi de Pilote de ligne ou la durée de l'amortissement sur la machine d'affectation pour l'emploi d'Officier mécanicien navigant.

L'utilisation d'un Officier navigant au titre d'un prêt inter avions ne peut faire obstacle à aucun acte de carrière le concernant.

CHAPITRE 2

EMBAUCHE

1. PRINCIPES

1.1. Les emplois déclarés vacants sont déterminés dans le cadre des prévisions budgétaires approuvées chaque année par la Direction générale ; à l'issue de la formation requise, ces postes sont pourvus à niveau de qualification égale :

- par des personnels en contrat à durée indéterminée,
- par recrutement extérieur.

Dans la mesure où ils remplissent les conditions précisées ci-dessous, priorité est donnée aux membres des autres personnels de la Compagnie.

Les Officiers navigants sont recrutés sur un avion du groupe de base ou assimilé (cf. article 2.4 chapitre 1 - emploi -) et pour l'emploi de Pilote de ligne, dans la fonction OPL uniquement.

Il est rappelé qu'en cas de recrutement extérieur, bénéficient d'une priorité d'embauche – au cas où ils formulent une demande d'emploi :

- dans la limite de deux ans, les personnels de la Compagnie précédemment licenciés pour suppression de postes ou licenciés pour raison économique ; leur ancienneté Compagnie est alors décomptée en tenant compte de l'ancienneté déjà acquise au moment de leur licenciement.
- le conjoint et les enfants à charge des agents décédés en service à la Compagnie.

2. CONDITIONS GENERALES D'ADMISSION

2.1. SELECTION

Pour être admis aux épreuves de sélection en vue d'un recrutement dans le Personnel Navigant Technique en contrat à durée indéterminée, les candidats de toutes origines doivent :

- satisfaire aux conditions de nationalité du Code de l'Aviation Civile pour l'inscription aux registres spécifiques du Personnel Navigant Technique,
- être en possession des diplômes, brevets, licences en état de validité reconnus par la réglementation française.

Les candidats Officiers navigants sont soumis à des épreuves de sélection.

2.2. ENGAGEMENT

2.2.1. Préalablement à leur engagement en tant qu'Officier navigant en contrat à durée indéterminée, les candidats Officiers navigants doivent avoir satisfait aux épreuves de sélection, puis accomplir un stage de formation, de qualification et/ou à des contrôles dont les résultats conditionnent leur embauche.

La Compagnie détermine elle-même les conditions des différents stages après avis des Organisations syndicales représentatives du Personnel Navigant Technique.

2.2.2. L'engagement est subordonné :

- aux résultats favorables des contrôles médicaux : visite médicale d'aptitude à la profession de navigant et visite médicale du travail. Les intéressés doivent être en possession du certificat d'aptitude physique et mentale "classe 1" délivré par un Centre d'expertise médicale du personnel navigant ;

- à la présentation, préalablement à leur mise en formation, des pièces énumérées ci-après :

- pièces officielles justifiant de l'autorisation de travailler en France, le cas échéant
- les originaux des diplômes, brevets et licences requis,
- extrait du casier judiciaire (bulletin n° 3) datant de moins de 3 mois (ou équivalent pour les ressortissants étrangers),
- le cas échéant, certificat de travail du précédent employeur.

Le défaut de production ou la falsification d'une des pièces demandées constitue soit un motif de rejet de la demande d'engagement, soit un motif de licenciement immédiat sans préavis.

Par ailleurs, la production d'un extrait de casier judiciaire (bulletin n°3), ou équivalent, pour les ressortissants étrangers, contenant une condamnation entraîne également le rejet de la demande.

- à l'inscription aux registres spécifiques du personnel Navigant Technique telle que définie par le Code de l'Aviation Civile.

- à l'obtention auprès de l'Autorité compétente de l'habilitation d'accès en zone réservée des aéroports prévue par l'article R 213-4 du Code de l'Aviation Civile (article 24 du décret n°2002-1026 du 31 juillet 2002)

2.2.3. L'engagement en tant qu'Officier navigant en contrat à durée indéterminée intervient à compter de la date d'entrée en phase de formation pratique d'Adaptation En Ligne. Il donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit.

3. PERIODE D'ESSAI

Toute personne engagée dans le cadre du Personnel Navigant Technique en contrat à durée indéterminée est soumise à une période d'essai dont la durée effective, à l'exclusion des périodes d'interruption d'une durée totale supérieure à un mois (incluant congés, indisponibilité pour raisons de santé...), est fixée à 6 mois.

La période d'essai, qui commence à la date d'entrée en Adaptation En Ligne, ne peut être renouvelée.

Au cours de la période d'essai, l'engagement peut être résilié de part et d'autre :

- sans préavis au cours des deux premiers mois,
- avec préavis d'un mois durant les quatre mois suivants.

En cas de résiliation en cours de période d'essai de la part de la Compagnie, aucune indemnité ne sera versée par celle-ci. Si la résiliation intervient du fait de l'Officier navigant, celui-ci sera tenu de rembourser les frais de qualification engagés et justifiés par la Compagnie.

4. ANCIENNETE

4.1. ANCIENNETE "COMPAGNIE"

L'ancienneté "Compagnie" a pour point de départ la date de prise de service consécutive à l'embauche ou à l'intégration dans le cadre du personnel en contrat à durée indéterminée.

Sont validés au titre de l'ancienneté Compagnie :

a) la durée du stage de formation PNT rémunéré par la Compagnie précédant immédiatement la prise de service,

b) les durées des services accomplis avant l'embauche en contrat à durée indéterminée dans le Personnel Navigant technique, en tant que personnel local, personnel sous contrat à durée déterminée :

- soit immédiatement avant cette embauche en contrat à durée indéterminée,
- soit, lorsqu'il y a eu interruption avant cette embauche dans le personnel en contrat à durée indéterminée, sous réserve que la rupture du contrat de travail n'ait pas résulté d'une démission ou d'une période d'essai non satisfaisante,

c) les durées les services accomplis en tant que personnel en contrat à durée indéterminée préalablement à un licenciement pour motif économique.

L'ancienneté Compagnie – ou la date retenue comme point de départ de cette ancienneté – sert de référence pour :

- la constitution de droits auprès d'organismes de prévoyance extérieurs à la Compagnie,
- l'obtention de billets à tarif soumis à restriction
- le calcul de l'indemnité versée en cas de départ de la Compagnie en raison :
 - de l'atteinte de l'âge de cessation d'activité en tant qu'officier navigant,
 - du départ volontaire à la retraite CRPNPAC
- la définition du niveau minimum de reclassement au sol.

4.2. ANCIENNETE "ADMINISTRATIVE" PNT

L'ancienneté "administrative" PNT a pour point de départ la date du lâcher en ligne fixée dans l'avenant au contrat de travail à durée indéterminée de l'Officier navigant.

Pour le décompte de cette ancienneté administrative, le temps de service accompli à la Compagnie en qualité de Personnel Navigant Commercial ou de Personnel au Sol en contrat à durée indéterminée, antérieurement à l'intégration dans le Personnel Navigant Technique, est pris en compte pour moitié dans la limite d'un plafond de 2 ans.

L'ancienneté administrative sert de référence pour les dispositions relatives à la rémunération (cf. chapitre rémunération de la présente convention).

4.3. DECOMPTE DE L' ANCIENNETE

A partir de la date fixée comme "point de départ" de décompte de l'ancienneté, sont validées, au titre de l'ancienneté « Compagnie » ou « administrative », les périodes de travail effectif ou assimilé telles que :

- la durée des congés payés,
- la durée des périodes d'indisponibilité avec solde ou sans solde, dans la mesure où elles donnent lieu à une indemnisation par le régime de prévoyance en vigueur à la Compagnie.

Sont également validés au titre de l'ancienneté :

- le congé de maternité sans solde,
- certaines périodes de congés sans solde (pour formation, congé parental d'éducation...) dans les cas et conditions définis par la législation et/ou les accords en vigueur,
- les périodes d'inactivité sans solde au titre du temps de travail alterné
- les périodes effectuées sous les drapeaux,
- les périodes effectuées en position de détachement.

Donnent lieu à suspension de l'ancienneté les périodes d'interruption de service sans solde (autorisation d'absence, situations individuelles diverses à caractère provisoire) d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs.

CHAPITRE 3

CARRIERE

L'Officier navigant est amené, au cours de sa carrière, à suivre des stages de formation et de perfectionnement.

Sa carrière évolue dans chaque emploi ou fonction soit par avancement (changement de classe), soit par changement de qualification de type avion, l'un et l'autre pouvant intervenir simultanément.

Elle peut également évoluer par changement d'emploi ou de fonction.

L'Officier navigant peut changer d'affectation.

Certains Officiers navigants sont, dans le cadre de leur emploi, appelés à exercer une activité particulière :

- d'instructeur,
- d'expert ou chargé de mission

Nota : Les Officiers navigants peuvent être amenés à exercer des fonctions de commandement et/ou de Direction ; ces fonctions ont un caractère provisoire ou permanent ; la Compagnie peut cependant y mettre fin à tout moment. Les postes d'encadrement font l'objet de dispositions définies par la Direction Générale, dans le respect des articles ci-après de la présente convention.

1. FORMATION / PERFECTIONNEMENT/ CONTROLE PERIODIQUE/ SUIVI PROFESSIONNEL / DOSSIER PROFESSIONNEL

1.1. FORMATION EN COURS DE CARRIERE

Les Officiers navigants peuvent, en cours de carrière, être appelés, dans les conditions définies par la présente convention, à suivre des stages :

- soit en vue de l'exercice de leur emploi ou fonction sur d'autres appareils et d'autres lignes que ceux sur lesquels ils étaient précédemment qualifiés (formations prévues dans les Programmes Généraux d'Instruction (PGI), conformément au livre des standards PNT),
- soit en vue d'un changement d'emploi ou de fonction,
- soit pour leur permettre d'exercer de nouvelles activités (instructeurs) ou d'occuper des postes d'encadrement.

Par ailleurs, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, les Officiers navigants peuvent participer à des activités de formation liées ou non à l'activité professionnelle ; il peut s'agir entre autres :

- D'actions de formation répondant au plan de formation de l'Entreprise construit conformément aux dispositions légales,

- D'actions de formation répondant aux critères de mise en œuvre des contrats et/ou périodes de professionnalisation.

De plus s'ajoutent à ces dispositions conformément à la législation en vigueur des actions de formations répondant aux critères de mise en œuvre du DIF (Droit Individuel à la Formation).

Les Officiers navigants peuvent également participer à des actions de formation rentrant dans le cadre du CIF (Congé Individuel de Formation), conformément à la législation en vigueur.

1.2. PERFECTIONNEMENT – MAINTIEN DES COMPETENCES

Les Officiers navigants reçoivent, par les soins de la Compagnie et dans la mesure de ses besoins, un perfectionnement destiné à développer leurs qualités professionnelles en les adaptant aux diverses évolutions techniques.

Ce perfectionnement s'effectue, d'une part, au cours de stages périodiques obligatoires, d'autre part, en ligne, selon des modalités fixées par les textes légaux et réglementaires.

Les Officiers navigants de tous emplois peuvent en outre être appelés, conjointement avec des agents et cadres du Personnel au Sol, à participer à certains stages d'information et de perfectionnement organisés par la Compagnie.

1.3. CONTRÔLE PERIODIQUE

a) La fiche de contrôle sera remplie par l'instructeur dans les 10 jours. Le circuit complet (avis du Niveau Professionnel et du Chef de Division) devra être inférieur à 5 semaines.

b) La prise de connaissance de la feuille de contrôle est formalisée par la signature de l'Officier navigant. Cette signature ne signifie pas un accord sur ces résultats.

c) L'intéressé joint ses commentaires, s'il le souhaite.

d) Une seule photocopie de la feuille du dernier contrôle, clairement identifiée comme telle, sera remise à l'intéressé sur demande écrite de sa part sous réserve de décharger la Compagnie de toute responsabilité en cas d'utilisation inappropriée et de s'engager à en maintenir la confidentialité. Un formulaire type sera réalisé.

e) La formation doit être considérée comme une période pendant laquelle le maximum doit être fait, conformément au livre des standards (chapitre suivi professionnel / article Quantité d'Instruction), pour aider les Officiers navigants à atteindre les niveaux professionnels requis, et garantir ainsi la sécurité des vols.

Les contrôles permettent de mesurer les écarts avec ces niveaux requis.

La vocation pédagogique des contrôles périodiques et des feuilles de contrôle est d'aider à optimiser le niveau professionnel de l'Officier navigant contrôlé grâce aux remarques du contrôleur et du niveau professionnel.

f) Les séances de simulateurs de vols doivent rester des moments privilégiés pour la formation, l'entraînement, le maintien et la vérification des compétences.

1.4. SUIVI PROFESSIONNEL

Les Officiers navigants font l'objet d'un suivi professionnel conformément aux dispositions réglementaires et, selon les dispositions légales, en dehors de toute considération discriminatoire.

1.5. DOSSIER PROFESSIONNEL PNT

Le dossier professionnel est constitué de 2 parties : le dossier actif, depuis l'arrivée dans la Division actuelle et le dossier historique, antérieur à l'arrivée dans la Division.

Le dossier professionnel actif est consultable sur rendez-vous auprès de la hiérarchie de la Division. Si la consultation nécessite l'historique complet, la Division prendra pour l'intéressé un rendez-vous auprès de la Direction du PNT.

Le dossier professionnel se constitue tout au long de la carrière. Les éléments anciens sont utilisés afin d'aider à comprendre et à donner un éclairage, en cas de besoin.

En matière disciplinaire, aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. De plus, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Le livre des standards définit la liste des documents devant être inclus dans le dossier professionnel.

Aucun élément d'incident ou d'événement particulier ne peut être porté au dossier sans que l'intéressé en soit informé par écrit.

2. AVANCEMENT (CHANGEMENT DE CLASSE)

2.1. DEFINITION DES CLASSES

2.1.1. Tableau de répartition en classes

Les Officiers navigants sont répartis en classes au 1er août de chaque année conformément au tableau suivant :

| | Classes | % de l'effectif | | Classes | % de l'effectif | | Classes | % de l'effectif |
|-----|---------|-----------------|-----|---------|-----------------|-----|---------|-----------------|
| CDB | 1er | 20% | OPL | 1er | 20% | OMN | 1er | 20% |
| | 2e | // | | 2e | 20% | | 2e | // |
| | 3e | // | | 3e | 20% | | 3e | // |
| | 4e | // | | 4e | 20% | | 4e | // |
| | 5e | // | | 5e | 20% | | 5e | // |

Les changements de classe prennent effet au 1er août de l'année considérée.

2.1.2. Effectifs à prendre en considération pour la répartition en classes (cf. article 2.1.1)

Pour les Commandants de bord et les Officiers Pilotes de ligne, l'effectif à prendre en considération est celui des Officiers navigants exerçant effectivement la fonction considérée et figurant sur la liste de classement professionnel, établie au 1er avril et

mise à jour au 31 juillet de chaque année. A cet effet, la liste unique Pilote de ligne sera scindée en 2 parties distinctes pour les CDB et les OPL.

Pour les Officiers Mécaniciens navigants, l'effectif à prendre en considération est celui des Officiers navigants exerçant effectivement l'emploi considéré et figurant sur la liste de classement professionnel, établie au 1er avril et mise à jour au 31 juillet de chaque année.

Les mises à jour de ces listes sont effectuées :

- en excluant les Officiers navigants ayant atteint au 31 juillet l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du code de l'Aviation civile à la condition qu'ils soient en 1ère classe.
- en incluant les Officiers navigants dont le 1^{er} lâcher en ligne, en tant que OPL à la Compagnie, a eu lieu durant la période du 1er avril au 31 juillet.

2.2. PROCEDURE DE CHANGEMENT DE CLASSES

2.2.1. Principe

Les changements de classes peuvent intervenir par application de l'une des trois règles suivantes dans l'ordre où elles sont énoncées ci-dessous :

- Règle des 20 %

Les Officiers navigants doivent être répartis en 5 classes conformément à l'article 2.1.

- Règle des 5 %

Dans le cas où le nombre total de changements de classe, pour les Commandants de bord d'une part, pour les Officiers Pilotes de ligne d'autre part ainsi que pour les Officiers Mécaniciens navigants, déterminé en application de la règle des 20 %, est inférieur à 5 % de l'effectif proposable, c'est le nombre résultant de ce pourcentage minimum qui est retenu.

- Règle des 4 ans

En tout état de cause, le temps de séjour maximum d'un Officier navigant dans une classe est limité à 4 ans.

2.2.2. Modalités d'application de la règle des 20 %

Compte tenu de l'effectif total à prendre en considération au 1er avril et de la règle de répartition définis à l'article 2.1., on détermine le niveau d'effectif à atteindre dans chaque classe.

Sont considérés comme faisant partie d'une classe C, les Officiers navigants ayant atteint cette classe au 31 juillet de l'année considérée. Toutefois, si ces Officiers navigants ont atteint cette classe C au cours des 12 mois précédents par la règle des 4 ans et que leur position sur la liste de classement professionnel les place dans la plage correspondant à la classe C + 1 au 1er avril de l'année considérée, ils sont alors classés en C + 1.

La différence entre les effectifs réels et les effectifs à atteindre dans chaque classe, détermine, par voie de conséquence, le nombre d'Officiers navigants devant passer dans la classe immédiatement supérieure.

Les changements de classe sont alors prononcés dans l'ordre de la liste de classement professionnel. Ils prennent effet au 1er août de l'année considérée.

2.2.3. Modalités d'application de la règle des 5 %

L'effectif à prendre en considération est l'effectif proposable, c'est-à-dire l'effectif total tel que défini à l'article 2.1. duquel il y a lieu d'exclure les Officiers navigants en 1re classe.

Le nombre de changements de classe est réparti de manière à obtenir pour chaque classe le niveau d'effectif le plus proche des 20 % définis à l'article 2.1. Ils prennent effet au 1er août de l'année considérée.

2.2.4. Modalités d'application de la règle des 4 ans

Tout Officier navigant atteignant 4 années de présence dans la même classe passe automatiquement à la classe supérieure.

L'échéance à prendre en considération est :

- soit la "date de départ calcul classe" du précédent changement de classe,
- soit la "date de lâcher" en tant que Commandant de bord, Officier Pilote de ligne ou Officier Mécanicien navigant.

Cette "date de départ calcul classe" prend toujours effet le premier jour d'un mois : elle est déterminée selon les mêmes règles que pour les changements d'échelon d'ancienneté.

Entre le 1er et le 15 du mois M, elle est fixée au 1er du mois M.

Entre le 16 et le dernier jour du mois M, elle intervient au 1er du mois M + 1.

3. CHANGEMENT DE QUALIFICATION DE TYPE AVION

Tout Officier navigant peut bénéficier d'un changement de type avion sous réserve qu'il satisfasse pleinement aux conditions administratives et techniques requises ainsi qu'à celles déterminées par les procédures de mise en stage (cf. article 2.4 chapitre 1 - emploi -).

4. PROMOTION A LA FONCTION COMMANDANT DE BORD

Tout Officier Pilote de ligne peut bénéficier d'une promotion à la fonction Commandant de bord sous réserve qu'il satisfasse aux conditions administratives et techniques requises ainsi qu'à celles déterminées par les procédures de mise en stage (cf. article 2.4 chapitre 1 - emploi -).

La promotion de l'Officier Pilote de ligne à la fonction Commandant de bord se fera exclusivement sur un avion du Groupe de Base selon des modalités et un calendrier définis par accord.

L'Officier Pilote de ligne promu Commandant de bord est positionné en 5e classe à l'issue du "lâcher en ligne".

5. CHANGEMENT D'EMPLOI D'OFFICIER MECANICIEN NAVIGANT A OFFICIER PILOTE DE LIGNE

Tout Officier Mécanicien navigant peut bénéficier d'une évolution de carrière vers la fonction d'Officier Pilote de ligne sous réserve qu'il satisfasse aux conditions administratives et techniques requises.

L'Officier Mécanicien navigant converti OPL est positionné en 5e classe à l'issue du lâcher en ligne en qualité d'OPL. Son inscription sur la LCP Pilote de ligne s'effectue dans les conditions définies par les accords en vigueur.

6. CHANGEMENT D'AFFECTION

6.1. PRINCIPE

Les Officiers navigants sont rattachés hiérarchiquement à une unité opérationnelle et sont affectés à un lieu géographique déterminé ; toutefois, la région parisienne constitue un seul lieu d'affectation.

Ils peuvent être appelés à assurer leurs fonctions sur tout le réseau où la Compagnie exerce son activité.

Ils peuvent être affectés dans les DOM, les TOM, les POM (pays d'outre-mer), ou à l'étranger, par mutation pour une affectation d'une durée supérieure à 6 mois (ou 183 jours), ou par affectation temporaire d'une durée minimum d'un mois et maximum de 6 mois.

6.2. MODE DE DESIGNATION POUR UN CHANGEMENT D'AFFECTION D'UNE DUREE PREVUE SUPERIEURE A 3 MOIS.

Les principes définis dans le chapitre 1 - emploi - de la présente convention (cf. articles 2.3.1 et 2.3.2) sont applicables. Il peut cependant être dérogé au fonctionnement normal des listes de classement professionnel dans le cas d'une affectation hors France métropolitaine (d'une durée normale de 24 mois/congés inclus), pour tenir compte du temps de séjour des candidats au cours des précédentes affectations éventuelles.

a) 1^{ère} dérogation :

L'Officier navigant qui aura accompli 24 mois de séjour en une ou plusieurs fois verra son tour sauter sur la liste de classement, pour toute nouvelle affectation hors de France métropolitaine, pendant une durée double de celle des temps de séjours déjà accomplis.

La Direction se réserve toutefois la possibilité de ne pas exclure de la liste de classement les Officiers navigants se trouvant dans un tel cas si l'application de cette règle ne permettait pas de pourvoir la totalité des postes vacants ; elle ne prend alors de décision qu'après consultation préalable des délégués du Personnel Navigant Technique et ne peut faire appel en premier lieu qu'aux volontaires.

b) 2^{ème} dérogation :

Dans le cas où plusieurs Officiers navigants ont fait acte de candidature pour un poste vacant hors de France métropolitaine, la priorité est accordée, sans tenir compte de la liste de classement, à celui dont le temps de séjour total hors France métropolitaine est le moins élevé. Cependant, lorsque plusieurs candidats ont effectué des temps de séjour identiques, c'est leur position respective sur la liste de classement qui les départage.

c) Décompte des temps de séjour hors France métropolitaine, antérieurs à la candidature, utilisé dans l'application des dérogations ci-dessus.

Les temps sont comptés en mois, congés inclus. En outre on ne comptera pas le temps des séjours effectués :

- après une désignation d'office, (utilisation dans l'ordre de la liste de classement professionnel),

- dans un autre emploi et fonction pour ce qui concerne les Commandants de bord et Officiers Pilotes de ligne,
- plus de 8 ans avant la date prévue de la nouvelle affectation pour les Officiers Pilotes de lignes exclusivement,
- en affectation, si la durée totale de celle-ci a été inférieure à 3 mois et si le candidat n'a bénéficié d'aucun autre séjour décomptable.

6.3. AFFECTATION – MUTATION

Une mutation est un changement de lieu d'affectation, entraînant en principe pour l'intéressé, la nécessité de transférer sa résidence habituelle et principale ; elle est en principe prononcée pour 2 ans. Toutefois, une "affectation" peut être prononcée pour une durée d'au moins 6 mois (ou 183 jours).

Le changement d'affectation comportant mutation doit être notifié par écrit à l'intéressé avec préavis d'un mois au moins, sauf accord de l'intéressé. La notification spécifie les diverses conditions administratives, pécuniaires et matérielles concernant la nouvelle affectation.

Les conditions générales de mutation sont définies dans la convention commune titre "Mutations".

Il est précisé notamment que, dans le cas de transport par voie aérienne, la famille à charge se voit attribuer un billet S1 dès que l'accord d'hébergement a été donné et que les formalités médicales sont terminées, la date du voyage étant fixée après accord de la Compagnie.

6.4. AFFECTATION TEMPORAIRE

Est en "affectation temporaire" l'Officier navigant appelé à effectuer un travail aérien en ligne hors de son lieu habituel d'affectation, pour une durée minimum d'un mois et maximum de six mois, sauf prolongation avec l'accord de l'intéressé.

La désignation des Officiers navigants est effectuée :

- au choix s'il s'agit d'une affectation temporaire d'une durée prévue de trois mois maximum,
- dans les conditions prévues au l'article 6.2 s'il s'agit d'une affectation temporaire d'une durée prévue supérieure à 3 mois.

Sauf accord de l'intéressé, l'envoi en affectation temporaire et la durée de celle-ci sont signifiés à l'intéressé avec un préavis égal à 1/6 de la durée prévue de l'affectation temporaire.

Une affectation temporaire ne peut excéder six mois, ni, sauf accord de l'intéressé, être reconduite ou suivie d'une autre affectation temporaire dans un autre lieu avant l'expiration d'une période double de la durée d'affectation temporaire.

Les conditions générales définies en situation de déplacement de longue durée (cf. convention commune titre 8 "Déplacements" chapitre 7 et l'article 2 du chapitre 6) sont applicables au personnel navigant en affectation temporaire.

Il est précisé notamment que, en cas d'affectation temporaire, la Compagnie supporte les frais de transport du conjoint (billet S2) ; elle ne supporte les frais de transport des enfants à charge que dans le cas d'une affectation temporaire d'une durée prévue

supérieure à trois mois. En aucun cas, elle ne prend à sa charge les frais de transport du mobilier.

L'Officier navigant affecté temporairement est logé aux frais de la Compagnie. Il a droit, au cours de ses voyages en dehors du lieu de son affectation temporaire, aux indemnités de déplacement normales, selon la note de Direction : " barème d'indemnisation des frais de déplacement " prévu par la convention commune.

7. COMMISSIONS PARITAIRES

7.1. ROLE DES COMMISSIONS PARITAIRES

Les commissions paritaires sont chargées d'examiner le bilan des décisions prises par la Direction et les remarques formulées à cet égard par les Délégués du Personnel en matière de :

- avancement (changement de classe),
- actes de carrière, définis à l'article 2 du chapitre 1 - emploi - de la présente convention,
- changement d'affectation de plus de 3 mois,
- désignation des bénéficiaires du Travail à Temps Alterné (TTA).
- examen des quotas de Travail à Temps Alterné (TTA).

Pour les domaines suivants, la Direction prend ses décisions après avis de la Commission paritaire :

- l'établissement et la mise à jour des listes de classement professionnel,
- les mises en stage de qualification de type avion,
- mise en stage de préparation au « Perfect OPL »
- les mises en stage de préparation à la fonction Commandant de bord,
- les nominations aux activités d'instructeur.

Certaines se réunissent de manière périodique :

- Commission d'avancement : une fois par an au cours du deuxième trimestre de l'année civile.
- Commission paritaire pour l'établissement et la mise à jour des listes de classement professionnel : deux fois par an, avant le 1er janvier et le 1er août. A l'issue de chaque campagne d'expression de volontariat et de desiderata, la commission se réunit afin de valider les candidatures et ce, conformément aux procédures définies à l'article 2.4 du chapitre 1 - emploi -.

D'autres peuvent se tenir en fonction des besoins ou accords les stipulant : affectations, mutations, etc.

Ces commissions paritaires peuvent se tenir au niveau central ou au niveau décentralisé.

7.2. COMPOSITION DES COMMISSIONS

La composition des commissions paritaires est strictement limitée à :

7.2.1. Représentants de la Direction

7.2.1.1. La Présidence :

La Présidence est assurée par le Directeur général adjoint chargé des Opérations Aériennes ou son représentant. Le Président a voix délibérative.

7.2.1.2. Les cadres PNT

Outre le Président, la Direction est représentée par des cadres PNT qui appartiennent, selon l'emploi concerné, soit à l'emploi de Pilote de ligne, soit à l'emploi d'Officier Mécanicien navigant.

Il convient de distinguer, selon l'emploi concerné et le niveau de la commission paritaire :

- Commission paritaire centralisée, emploi Pilote de ligne (fonction CDB ou OPL) : 4 cadres PNT , désignés en fonction de l'ordre du jour.
- Commission paritaire décentralisée, emploi Pilote de ligne (fonction CDB ou OPL) : 3 cadres PNT , désignés en fonction de l'ordre du jour.
- Emploi Officier Mécanicien navigant : 2 cadres PNT, appartenant à l'emploi d'Officier Mécanicien navigant.

7.2.2. Représentants du Personnel

Le nombre de représentants du personnel est pour chaque commission paritaire égal à celui des représentants de la Direction, Président compris :

- Commission paritaire centralisée, emploi Pilote de ligne (fonction CDB ou OPL) : 5 Officiers navigants appartenant à l'emploi Pilote de ligne.
- Commission paritaire décentralisée, emploi Pilote de ligne (fonction CDB ou OPL) : 4 Officiers navigants appartenant à l'emploi Pilote de ligne.
- Emploi Officier Mécanicien navigant : 3 Officiers navigants , appartenant à l'emploi Officier Mécanicien navigant.

Ces représentants sont désignés par l'ensemble des Délégués du Personnel Navigant Technique en leur sein, pour la durée de leur mandat.

7.3. CARACTERE CONFIDENTIEL DES TRAVAUX

Les travaux des commissions paritaires sont confidentiels, les transmissions de dossiers doivent se faire sous pli cacheté et porter cette mention au cas où un Officier navigant dont la situation est examinée en commission demanderait des renseignements sur les positions prises à son égard, le membre de la commission paritaire interrogé pourra donner l'indication de la position de la commission, mais sans préciser l'avis personnel formulé par chacun de ses membres.

Aucune information concernant les travaux des commissions paritaires ne doit être fournie aux tiers.

Les présidents des commissions rappellent ces dispositions dès l'ouverture des séances.

8. CONTROLE DES APTITUDES PROFESSIONNELLES

Par une délégation de pouvoir explicite signée par le DGA Opérations Aériennes et le Directeur du PNT, il incombe à ce dernier d'assurer le suivi et l'adéquation du niveau professionnel de l'ensemble des PNT sous son autorité, d'assurer le respect des normes de sécurité des vols, de mettre en œuvre les procédures et prendre les décisions appropriées en matière professionnelle et disciplinaire en cas de manquement aux règles et normes.

Pour assurer la transparence, les événements ou incidents reprochés à un Officier navigant doivent faire l'objet d'une explication contradictoire. Si la hiérarchie maintient ses observations à l'issue de ces explications, il lui appartient de poursuivre les procédures adaptées, de formaliser ses observations et de porter ces éléments au dossier professionnel en informant l'intéressé.

8.1. CONTROLE

8.1.1. Contrôle des vols

Les cadres PNT responsables devant la Direction de la bonne exécution du service dans leurs domaines respectifs, sont chargés d'analyser les rapports établis et signés par l'Officier navigant, ainsi que tout autre élément relatif à l'exécution des vols, et d'en tirer les premières conclusions.

Si cette analyse fait apparaître une réduction des aptitudes professionnelles, l'Officier navigant intéressé est soumis à un contrôle tel qu'il est défini à l'article 8.1.2 ci-dessous.

8.1.2. Contrôle de l'aptitude professionnelle

L'Officier navigant est soumis à des contrôles destinés à vérifier le maintien de son aptitude professionnelle.

Ces contrôles peuvent être :

- soit périodiques, conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur,
- soit à la demande de l'encadrement PNT comme prévu à l'article 8.1.1 ci-dessus.

L'encadrement du Personnel Navigant Technique est responsable de l'exécution de ces contrôles; il désigne, pour ce faire, des contrôleurs parmi les Officiers navigants agréés par l'administration.

A la suite du contrôle, le contrôleur décide de l'aptitude ou de l'inaptitude du contrôlé à exercer ses fonctions.

8.1.2.1. Bilan professionnel

Chaque année, le responsable hiérarchique direct effectue le bilan professionnel de chaque Officier navigant. Celui-ci est invité à prendre connaissance et à signer les différentes fiches de notations.

8.1.2.2. Suites en cas d'insuffisance

A la suite d'un contrôle concluant à l'aptitude dans la fonction, le responsable hiérarchique peut cependant constater une prestation professionnelle insuffisante ou dégradée par rapport à celle que la compagnie est en droit d'attendre.

Il prend alors toute décision permettant l'amélioration du niveau professionnel et adresse à l'intéressé une lettre d'observation écrite.

Cette lettre, qui n'a pas la nature de sanction, appelle l'Officier navigant concerné à faire un effort dans le domaine considéré et a pour but de mieux préciser ce que la compagnie attend de lui. La lettre est automatiquement détruite après deux contrôles successifs constatant l'amélioration du niveau professionnel.

8.1.2.3 Suites en cas d'inaptitude ; commissions d'encadrement

Lors de chaque nouveau cycle de contrôle, un premier échec en contrôle périodique donne lieu systématiquement à réentraînement.

Si le responsable hiérarchique confirme l'inaptitude dans la fonction, les vols sont provisoirement arrêtés et une commission d'encadrement est réunie.

La commission d'encadrement examine les dossiers professionnels, recueille tout autre avis qui lui paraît nécessaire et formule, à l'intention de la Direction, des propositions pour l'amélioration du niveau professionnel.

Elle peut, si besoin, proposer la convocation du Conseil d'aptitude professionnelle prévu ci-dessous à l'article 8.3.

8.2. INCIDENTS – ACCIDENTS

Les Commandants de bord doivent adresser à leur supérieur hiérarchique un exemplaire du rapport que, conformément à l'article R 425.1 du Code de l'Aviation Civile, ils sont tenus d'établir dans les 48 heures suivant tout incident ou accident ayant eu ou ayant pu avoir des conséquences graves survenant, soit au sol, soit en vol, ou toute infraction aux règlements de la circulation aérienne.

En cas d'incident ou d'accident, les autres Officiers navigants doivent adresser par le canal du Commandant de bord qui transmet, avec son avis, un rapport analogue au supérieur hiérarchique intéressé.

Le supérieur hiérarchique analyse ces rapports et peut :

- soit adresser des félicitations ou proposer des récompenses.
- soit transmettre ses conclusions à la Direction en vue d'engager une éventuelle procédure pour insuffisance professionnelle telle que définie ci-après,
- soit engager une procédure en vue d'une sanction telle que prévue par le règlement intérieur en cas de constatation d'un manquement fautif aux règles de la profession du PNT. Cette procédure est réalisée avec un éventuel recours préalable à la commission d'investigation à la demande de l'intéressé, ce recours étant systématique en cas de sanction du 2e degré.

En cas d'accident ou d'incident grave, une Commission d'investigation interne est chargée par la Direction générale de procéder immédiatement au relevé des indications utiles.

La composition de cette commission est définie par la note DG.OZ-01, en date du 27 juillet 2005.

Les observations et les constatations de la Commission sont communiquées à la Direction générale.

Lorsqu'un accident ou incident, ou la répétition d'incidents font présumer une réduction de l'aptitude professionnelle d'un Officier navigant, la Direction peut décider l'arrêt provisoire de vol, avec solde.

L'arrêt de vol peut entraîner la réunion d'un Conseil d'aptitude Professionnelle à la demande de la Compagnie ou de l'intéressé.

8.3. CONSEIL D'APTITUDE PROFESSIONNELLE

8.3.1. Définition et objet

Le Conseil d'aptitude Professionnelle est un organisme propre à la Compagnie chargé de donner son avis à la Direction :

- a) sur les mesures susceptibles d'être prises à l'égard d'un Officier navigant et visées ci-après à l'article 8.4. lorsque les contrôles prévus ci-dessus à l'article 8.1.2 font ressortir une inaptitude à la fonction qui n'a pu être traitée dans le cadre d'une commission d'encadrement.
- b) sur les mesures susceptibles d'être prises à l'égard d'un Officier navigant suite à un échec confirmé à un stage concernant la carrière et qui n'a pu être traitée dans le cadre d'une commission d'encadrement.
- c) sur les mesures susceptibles d'être prises à l'égard d'un Officier navigant après un arrêt des vols décidé à la suite d'un accident ou incident comme prévu ci-dessus à l'article 8.2.

8.3.2. Déclenchement du Conseil d'Aptitude professionnelle

Celui-ci est possible dans quatre cas :

- à la suite d'un contrôle concluant à l'inaptitude dans la fonction (cf. article 8.1.2.1)
- à la suite d'incidents / d'accidents au sens aéronautique (cf. article 8.2)
- à la suite d'incidents / d'accidents ou leur répétition faisant présumer une réduction de l'aptitude professionnelle ; il s'agit de tout type d'accident et d'incident en tant qu'événement survenu à l'occasion de l'exécution du contrat de travail du PNT présentant une anomalie au regard des normes et standards professionnels en vigueur à Air France (cf. article 8.2).
- A la suite d'un échec confirmé à un stage concernant la carrière et qui n'a pu être traitée dans le cadre d'une commission d'encadrement (cf. article 8.3.1 b).

8.3.3. Composition et fonctionnement

8.3.3.1. Composition

Le Conseil d'aptitude professionnelle est composé de :

- un Président ayant voix consultative,
- trois cadres PNT représentant la Direction ayant voix délibérative,
- trois délégués du Personnel Navigant Technique, correspondant à l'emploi considéré, ayant voix délibérative.

Les membres représentant la Direction sont choisis sur une liste pré-établie par le Directeur général ou son Représentant.

Le Président est un cadre PNT ; il est nommé par le Directeur du PNT.

La liste des délégués du personnel susceptibles de siéger au Conseil d'aptitude professionnelle est établie par l'ensemble des délégués du PNT, soit par accord entre les délégués soit par élection. Cette désignation se fait après chaque élection de

délégués du PNT. Les trois délégués appelés à siéger à un Conseil d'aptitude professionnelle seront choisis sur cette liste par les délégués du Personnel Navigant Technique.

En cas de carence de certains de ses membres désignés et dûment convoqués, le Conseil d'aptitude professionnelle se réunit et siège valablement.

Un membre du Conseil d'aptitude professionnelle ne peut siéger :

- s'il est parent ou allié, jusqu'au 4e degré inclus, du salarié traduit devant le Conseil,
- s'il exerce une autorité hiérarchique sur le salarié traduit devant le Conseil ou, au contraire, est placé sous l'autorité de ce salarié,
- s'il y a inimitié notoire entre lui et le salarié traduit devant le Conseil.

8.3.3.2. Saisine et convocation

La Direction saisit le Directeur du PNT d'une demande de constitution d'un Conseil d'aptitude professionnelle. Ce dernier désigne alors le Président du Conseil d'aptitude professionnelle. Le Président du Conseil d'aptitude professionnelle convoque le Conseil.

Le salarié traduit devant un Conseil d'aptitude professionnelle est convoqué par le Président de ce Conseil, par lettre recommandée, avec accusé de réception ou par pli sous décharge.

Lorsqu'un Conseil d'aptitude professionnelle doit se réunir, le Président désigné informe les délégués du personnel intéressés du lieu et de la date de la réunion.

Le délai prévu entre l'envoi de la convocation et la date de réunion du Conseil doit être le plus bref possible, sans être inférieur à 4 jours ouvrables.

8.3.3.3. Choix d'un défenseur et information du salarié traduit devant un Conseil.

Le salarié traduit devant un Conseil d'aptitude professionnelle peut se faire assister d'un défenseur, choisi parmi le personnel de la Compagnie.

Le salarié peut demander à consulter le dossier de l'affaire, préparé sur demande du Président du Conseil d'aptitude professionnelle par le responsable hiérarchique. Le dossier comprend la proposition de décision, tout document dont les conclusions sont opposées au salarié ainsi que les dossiers professionnel et administratif. Celui-ci est tenu à sa disposition et à celle de son défenseur, trois jours ouvrables avant la réunion.

8.3.3.4. Information des membres du Conseil

Trois jours ouvrables avant la réunion, l'ensemble du dossier est tenu à la disposition des membres du Conseil.

8.3.3.5. Réunion du Conseil

Seuls, les membres du Conseil, le salarié en cause, son défenseur et le responsable hiérarchique ayant préparé le dossier, assistent à la réunion du Conseil. Outre les membres ci-dessus visés, le Président peut décider la désignation d'un secrétaire chargé d'enregistrer les débats, celui-ci n'a ni voix délibérative, ni voix consultative.

Compte tenu de la spécificité technique de l'appréciation d'une aptitude professionnelle, les débats, hors délibérations du Conseil, seront enregistrés par une sténotypiste et les enregistrements seront uniquement communiqués avec le procès verbal à la Direction Générale ou à son délégué devant prendre la décision.

Le Président se fait communiquer le dossier professionnel du salarié dont il donne connaissance aux membres du Conseil.

Le salarié en cause et son défenseur sont entendus après l'exposé des motifs de la décision envisagée.

Lors de l'instruction de l'affaire par le Conseil d'aptitude professionnelle, le Président a toute latitude pour mener les différentes phases de cette procédure contradictoire de manière à garantir la parfaite objectivité des débats.

8.3.3.6. Délibération

Après instruction de l'affaire, le Conseil délibère à huis clos, hors la présence du salarié, de son défenseur, du responsable hiérarchique. Les avis sont exprimés à bulletin secret. Le Président ne prend pas part au vote.

Lors de la tenue du conseil d'aptitude professionnelle, si une majorité de votes des membres du conseil exprime l'acceptation de la proposition de décision, la proposition est adoptée et le conseil d'aptitude professionnelle donne la décision à la Direction Générale.

Si les votes pour et contre s'équilibrent, le conseil d'aptitude professionnelle s'arrête et donne le résultat de ce vote à la Direction Générale qui prendra alors sa décision sur la proposition ayant abouti à ce partage des votes.

Si une majorité de votes des membres du conseil exprime le rejet de la proposition de décision, la proposition est rejetée. Le Président du conseil propose alors une autre des mesures répertoriées à l'article 8.4. Ce processus est itératif et se termine soit lorsqu'une proposition est acceptée, soit lorsqu'elle donne lieu à un partage des votes, soit lorsque toutes les mesures possibles ont été rejetées.

Lorsque le conseil d'aptitude professionnelle exerce un vote majoritaire, il décharge la Direction Générale et son délégué de leurs responsabilités rappelées au préambule de l'article 8.

8.3.4. Suites de l'enquête

Le Conseil d'aptitude Professionnelle formule ses conclusions et donne son avis à la Direction générale, dans les conditions prévues à l'article 8.3.1.

Ces conclusions et avis sont inscrits au procès-verbal de la séance signé par tous les membres du Conseil, et adressé à la Direction générale. Il est également notifié par écrit à l'intéressé.

Au vu de ces conclusions et avis :

a) La Direction générale classe l'affaire si elle estime qu'il n'y a pas, de la part de l'Officier navigant mis en cause, inaptitude professionnelle.

Le procès-verbal correspondant est inséré au dossier individuel de l'intéressé.

b) La Direction générale prend une des mesures prévues à l'article 8.4. si elle estime qu'il y a, de la part de l'Officier navigant mis en cause, une inaptitude professionnelle.

La décision prise par la Direction générale est notifiée sous pli confidentiel à l'Officier navigant intéressé ainsi qu'au Président et aux membres du Conseil d'aptitude professionnelle.

Dans tous les cas, la Direction générale ne donne de publicité à l'ensemble des résultats de l'enquête du Conseil d'aptitude professionnelle qu'après l'accord de ce dernier. Elle

le fait soit de sa propre initiative, soit sur demande du Conseil, si elle l'estime souhaitable pour l'expérience commune.

Toutefois, l'intéressé obtiendra toujours, sur sa demande, publication de celles des conclusions du Conseil qui se rapportent à son comportement professionnel.

8.4. MESURES EN CAS D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

La Direction générale peut, après examen des conclusions et avis du Conseil d'aptitude Professionnelle, prendre à l'égard de l'Officier navigant concerné, l'une des mesures suivantes :

- changement d'affectation, changement de type avion, changement de fonctions, changement d'emploi ; ce changement étant prononcé définitivement ou pour une durée déterminée,
- reclassement au sol,
- licenciement.

Toutefois, l'intéressé a la possibilité de refuser son changement de fonction, d'emploi ou son reclassement au sol. Dans ce cas, il est licencié dans les conditions fixées par l'article 2.2.3. du chapitre 7 - cessation de service - de la présente convention.

9. ACTIVITES D'INSTRUCTEUR

9.1. INSTRUCTEURS-CONTROLEURS (Commandants de bord et Officiers Mécaniciens navigants)

Les dispositions régissant les Instructeurs-Contrôleurs sont définies par accord.

9.2. SFI OFFICIERS PILOTES DE LIGNE (SFI OPL)

Les dispositions régissant les SFI OPL sont définies par accord.

10. EXPERT / CHARGE DE MISSION

10.1. Définition

L'expert, ainsi que le chargé de mission, est l'Officier navigant auquel la Compagnie a estimé opportun de confier un travail ou une mission déterminé, compte tenu de ses compétences ou connaissances particulières.

10.2. Désignation

Le choix est effectué en prenant pour seule considération les compétences ou aptitudes jugées nécessaires. L'Officier navigant qui a accepté une activité d'expert ou de chargé de mission, est nommé par la Direction.

10.3. Durée

Les activités d'expert ou de chargé de mission sont généralement exercées pour une durée déterminée, mentionnée dans la lettre de nomination et fixée en fonction de la mission particulière dévolue à l'Officier navigant. Elle peut être prolongée, d'accord parties.

10.4 Cessation des activités d'expert ou de chargé de mission

Ces activités prennent fin à la date prévue dans la lettre de nomination ou, si elles ont été prolongées, lorsque disparaissent les raisons qui avaient motivé la nomination d'un expert ou d'un chargé de mission.

Celui-ci est alors normalement remis en ligne.

CHAPITRE 4

CONDITIONS DE TRAVAIL PAR PERIODES

Les conditions de travail par périodes sont définies par accord. La mise en œuvre de celles-ci est autorisée conformément aux dispositions prévues par le CAC.

CHAPITRE 5

CONGES PAYES ANNUELS

1. CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT AUX CONGES PAYES ANNUELS

Tout Officier Navigant en activité, justifiant durant la période de référence d'au moins 4 semaines ou 28 jours calendrier de travail effectif au sein de la Compagnie, a droit à un congé annuel payé.

La période d'emploi ouvrant droit aux congés payés annuels et servant à calculer la durée des congés est appelée année ou période de référence. Elle s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif, pour la détermination de la durée des congés, les périodes suivantes :

- 1er) les congés payés pris,
- 2e) l'inaptitude au vol pour maternité,
- 3e) le congé légal de maternité,
- 4e) le congé de paternité
- 5e) le congé d'adoption,
- 6e) la maladie, l'inaptitude ou l'accident aussi longtemps qu'il donne lieu à rémunération par la Compagnie,
- 7e) les périodes d'activités à mi-temps au sens de l'article L.323.3 du code de la Sécurité sociale,
- 8e) les périodes d'interruption pour congé ou maladie sans solde, à l'exception de celles visées au 9^e, d'une durée inférieure à 30 jours consécutifs (hors mois d'inactivité temps alterné).
- 9e) les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail se trouve suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie imputable au service,
- 10e) les congés exceptionnels d'ordre familial (c.f annexe au chapitre 5 congés payés annuels),
- 11e) la disponibilité pour soigner son enfant malade,
- 12e) la période obligatoire de rappel sous les drapeaux,
- 13e) les crédits d'heures de représentation du personnel,
- 14e) le congé de formation économique, sociale et syndicale,
- 15e) le congé pour formation des cadres et animateurs des organisations de jeunesse et de sport,

- 16e) le congé formation,
- 17e) l'absence du PNT exerçant les fonctions de juré,
- 18e) l'absence pour participer à la campagne électorale du PNT candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat,
- 19e) l'exercice par le PNT des fonctions de Conseiller prud'homal,
- 20e) les périodes d'internement, de détention, de captivité survenant à l'occasion du service et qui ne seraient pas manifestement la conséquence d'un délit de droit commun au sens de la législation française.
- 21e) toutes les autres périodes assimilées expressément par la loi à des périodes de travail effectif,
- 22e) les périodes d'arrêt provisoire de vol et de suspension d'activité avec solde consécutifs à l'ouverture d'une enquête.

2. DROIT A CONGES

L'Officier Navigant a le choix entre deux régimes de congés :

- Régime A : 41 jours calendrier de congés sur les deux saisons Eté et Hiver avec plus de 28 jours sur la saison « Eté »
- Régime B : 48 jours calendrier de congés sur les deux saisons Eté et Hiver avec 28 jours ou moins sur la saison « Eté »

En cas d'exercice incomplet apprécié du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante, le droit au congé est calculé de la façon suivante (résultat arrondi à l'entier supérieur) :

- Régime A :

- durée des congés = $41/360 \times$ nombre de jours ouvrant droit à congés (décompté en mois et jours et converti en jours sur la base d'un mois = 30 jours)

- Régime B :

- durée des congés = $48/360 \times$ nombre de jours ouvrant droit à congés (décompté en mois et jours et converti en jours sur la base d'un mois = 30 jours)
- nombre de jours maximum été en régime B = $28/210 \times$ nombre de jours ouvrant droit à congés situés sur la saison été (décompté en mois et jours et converti en jours sur la base d'un mois = 30 jours)

Dans la mesure des possibilités de production, une ou des périodes réputées d'hiver pourront être accordées aux Officiers Navigants ayant choisi le régime B, sans changement de régime.

3. ATTRIBUTION DES CONGES PAYES ANNUELS

Les congés payés annuels sont pris en nature à l'intérieur de la période des congés.

3.1. PERIODE D'ATTRIBUTION DES CONGES PAYES ANNUELS

La période d'attribution s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

L'Officier Navigant a le droit et l'obligation de prendre effectivement ses congés payés annuels dans l'exercice au titre duquel ils sont accordés.

Les congés annuels comportent une période d'été (1^{er} avril au 31 octobre) et une période d'hiver (1^{er} novembre au 31 mars). Afin de permettre la prise d'une période

de congé « à cheval » sur les périodes été-hiver (respectivement hiver-été), un débordement maximum de 6 jours au delà de la fin de la période été (respectivement hiver) est autorisé lors de l'attribution des congés d'été (respectivement d'hiver), dès lors que la période demandée et accordée débute sur la période été (respectivement hiver).

Dans le cadre du congé attribué en période d'été, il est garanti aux Officiers Navigants, dans la période comprise entre le 16 juin et le 15 septembre, 15 jours de congés (attribués en une ou deux périodes maximum, selon le choix de l'Officier Navigant).

3.2. PRISE DU CONGE

Le congé annuel peut être fractionné d'accord partie, le nombre de fractionnement n'étant pas limité.

Les périodes de congés doivent être d'une durée minimum de 3 jours (sauf le cas échéant la dernière période de l'année IATA soldant le droit à congé annuel), et être espacées entre elles d'un minimum de 7 jours calendrier.

Lorsque le fractionnement (principe et modalités) ne peut faire l'objet d'un accord entre l'Officier navigant et la Compagnie, le congé payé annuel est alors attribué en totalité, en une ou plusieurs périodes à des dates fixées en fonction des possibilités du service avec un maximum de 28 jours calendrier par période (cf. article L.223.8 du Code du travail).

3.3. ORDRE DES DEPARTS : PLAN DE CONGE ANNUEL

Les demandes de congé, exprimées dans le cadre de 2 campagnes annuelles (une campagne par période été ou hiver), sont satisfaites selon un ordre de priorité dans le cadre de quotas tenant compte notamment du programme d'exploitation et du plan d'instruction.

L'ordre de priorité est établi par catégorie (encadrement, instructeurs, PNT 100 %), emploi ou fonction (CDB – OPL - OMN) et unité opérationnelle en fonction d'un système de points attribués à chaque Officier Navigant.

Les quotas de congés expriment, par catégorie, (encadrement, instructeurs, PNT 100 %) emploi ou fonction (CDB – OPL - OMN) et unité opérationnelle, pour un intervalle de temps donné, le pourcentage maximum de jours de congés par rapport au nombre de jours de travail effectif ou assimilé des Officiers Navigants de même catégorie (encadrement, instructeurs, PNT 100 %), emploi ou fonction (CDB – OPL - OMN) et unité opérationnelle.

Les congés du PNT reclassé temporairement dans un emploi au sol font l'objet d'un traitement séparé.

En ce qui concerne la période Eté, les 15 jours garantis (abattus en cas d'exercice incomplet) sur la période comprise entre le 16 juin et le 15 septembre sont attribués à l'ensemble des Officiers Navigants au cours d'une première phase, les autres périodes étant ensuite attribuées au cours d'une deuxième phase (l'attribution des périodes de congés respectant l'ordre de priorité à l'intérieur de chaque phase).

En ce qui concerne la période Hiver, 8 jours de congés sont attribués à l'ensemble des Officiers Navigants au cours d'une première phase, les autres périodes étant ensuite attribuées au cours d'une deuxième phase (l'attribution des périodes de congés respectant l'ordre de priorité à l'intérieur de chaque phase).

Lorsque les demandes exprimées par un Officier Navigant ne peuvent être satisfaites par la Compagnie, celle-ci propose d'autres dates en fonction des possibilités de production.

L'ordre des départs étant fixé, les dates en sont communiquées aux intéressés :

- le 1^{er} mars de l'année N pour les congés débutant en avril,
- le 15 mars de l'année N pour le reste de la période Eté de l'année N,
- le 1^{er} octobre de l'année N pour les congés débutant en novembre,
- le 15 octobre de l'année N pour le reste de la période Hiver à cheval sur les années N/N+1.

3.4. MALADIE OU ACCIDENT SURVENANT AU COURS DES CONGES PAYES ANNUELS

La maladie ou l'accident survenant pendant le congé annuel n'ouvre pas droit au report systématique de celui-ci. Toutefois, la maladie ou l'accident entraînant une immobilisation supérieure à trois jours peut faire l'objet du report de tout ou partie du congé annuel.

3.5. RELIQUATS DE CONGE

Le traitement des reliquats de congés est défini par accord.

3.6. CONGES SIMULTANES DE CONJOINTS NAVIGANTS

Les dispositions relatives aux congés simultanés d'un Officier navigant avec son conjoint navigant sont définies par accord.

Annexe au chapitre 5 congés payés annuels

CONGÉS EXCEPTIONNELS D'ORDRE FAMILIAL

Conformément aux dispositions de la convention d'entreprise commune (titre 4 chapitre 3) des congés familiaux sont accordés aux personnels pour les cas suivants :

- mariage de l'intéressé : 6 jours
- mariage d'un enfant de l'intéressé : 2 jours
- naissance d'un enfant de l'intéressé : 3 jours
- décès du conjoint : 5 jours
- décès d'un enfant : 4 jours
- décès du père ou de la mère : 3 jours
- décès d'un parent ou allié jusqu'au 2ème degré : 1 jour

Ils ne sont attribués que sur justification et pour la date exacte de l'événement qui les motive. Ils doivent être pris au plus tard dans les 7 jours calendaires suivants l'événement.

Les congés s'apprécient en jours ouvrés pour les personnels au sol et en jours "calendrier" pour les Personnels Navigant.

Les événements familiaux survenus dans la famille du conjoint donnent droit aux mêmes congés que ceux survenus dans la famille du salarié.

CHAPITRE 6

REMUNERATION

Les dispositions ci-après concernant la rémunération sont applicables à compter du 1^{er} lâcher en ligne en tant que OPL à la Compagnie, au Personnel Navigant Technique non cadre (hors expert / chargé de mission).

La rémunération du Personnel Navigant Technique pendant la phase d'Adaptation En Ligne du stage d'intégration est définie par accord.

1. PRINCIPES GENERAUX

1.1. DECOMPTE DE L'ACTIVITE POUR LE CALCUL DE LA REMUNERATION

La durée normale du travail est fixée à 75 heures créditées.

Le décompte de l'activité pour le calcul de la rémunération est défini par accord.

1.2. ELEMENTS DE LA REMUNERATION

Sous réserve des dispositions propres au PNT d'instruction et d'encadrement, ainsi qu'aux experts et chargés de mission (cf. article 9), la rémunération du Personnel Navigant Technique comprend :

- un traitement fixe (cf. article 2),
- des primes de vol (cf. article 3),
- des primes annuelles (cf. article 8)

et le cas échéant :

- des majorations pour vols de nuit, heures supplémentaires (cf. article 3),
- une prime d'immobilisation sur ordre (cf. article 4)
- un traitement de congés (cf. article 5)
- des primes et indemnités diverses (cf. article 7).

1.3. MODALITES DE PAIEMENT

Le paiement des rémunérations est effectué à terme échu, en principe au lieu d'affectation.

Le règlement des éléments fixes (traitement fixe, primes et indemnités forfaitaires) a lieu en fin de mois (M).

Les éléments variables sont réglés à la fin du mois qui suit celui auquel ils correspondent ; M+1 ; (primes de vol et majorations pour heures supplémentaires)

Et le cas échéant, sauf accord particulier, le complément au titre des garanties de rémunération à la fin du mois M+2.

A l'issue du lâcher en ligne, une avance forfaitaire dont le niveau en prime de vol (cf. annexe 6) est défini par accord, est versée à l'Officier Navigant. Il est redevable à la Compagnie de cette avance lors de sa cessation de service.

1.4. INCIDENCE DE L'ANCIENNETE “ ADMINISTRATIVE ” PNT SUR LA REMUNERATION

L'ancienneté “administrative ” PNT (c.f. chapitre 2 – embauche - de la présente convention) à prendre en considération pour les incidences sur la rémunération est définie comme suit :

| Ancienneté “administrative” PNT | Catégorie | Echelon |
|------------------------------------|-----------|---------|
| 1re et 2e années | A | 1 |
| 3e et 4e | B | 2 |
| 5e et 6e | C | 3 |
| 7e et 8e | C | 4 |
| 9e et 10e | C | 5 |
| 11e et 12e | C | 6 |
| 13e, 14e et 15e | C | 7 |
| 16e, 17e et 18e | C | 8 |
| 19e, 20e et 21e | C | 9 |
| à partir de la 22e année | C | 10 |

1.5. COEFFICIENT MAJORATEUR INDIVIDUEL RESULTANT DE L'INTEGRATION DE LA PRIME COMPLEMENTAIRE

L'intégration de la prime complémentaire à compter du 1er janvier 1995 a pour effet, à partir du 1^{er} avril 2003, de majorer le traitement fixe et les éléments de rémunération au titre des primes de vol d'un coefficient de 1,0769.

2.TRAITEMENT FIXE

Le traitement fixe, dont le barème (fixe CDB A1) figure en annexe 2 de la présente convention, varie en fonction de :

- l'emploi ou la fonction (CDB ou OPL),
- l'ancienneté “administrative” PNT.

Le traitement fixe des OPL et des OMN est égal à 66,5 % du traitement fixe du Commandant de bord de mêmes catégorie et échelon d'ancienneté.

Le traitement fixe est hiérarchisé en fonction de l'ancienneté "administrative" PNT suivant les coefficients ci-après :

| Catégorie et Echelon | Coefficient |
|----------------------|-------------|
| A.1 | 1 |
| B.2 | 1.15 |
| C.3 | 1.30 |
| C.4 | 1.40 |
| C.5 | 1.50 |
| C.6 | 1.60 |
| C.7 | 1.70 |
| C.8 | 1.80 |
| C.9 | 1.90 |
| C.10 | 2 |

3. REMUNERATION DE L'ACTIVITE

3.1. ELEMENTS CONSTITUTIFS EN FONCTION DE DIVERSES SITUATIONS

3.1.1 Primes de vol

Compte tenu des taux de base propres à chaque type d'avion, le montant mensuel des primes de vol en position d'activité correspond :

- soit au décompte des primes de vol,
- soit au salaire minimum garanti en position d'activité défini à l'article 3.2 ; en cas de vol habituel sur plusieurs types d'avion, le taux horaire de base de la prime de vol la plus élevée est retenue.

3.1.1.1. Taux horaire de base des primes de vol

Le taux horaire de base des primes de vol de chaque type avion actuellement en service est fixé et révisé suivant le barème figurant à l'annexe 3 de la présente convention

Ceux afférents aux avions nouveaux seront déterminés en fonction de la masse (moyenne poids maximum au décollage-poids maximum à l'atterrissage) et de la vitesse exprimée en nombre de Mach, correspondant aux conditions normales d'utilisation, telle que définie au manuel d'exploitation et se situeront sur la droite passant par les points des taux horaire de base du B 727 et B 747 définis au 1er janvier 1971 (soit respectivement 74,26 FF et 90,53 FF) suivant la formule :

$$\text{Taux horaire de base} = 0,08967 (m.v) + 68,75$$

et actualisés par référence au B 727 du groupe de base.

Dans ce cadre, chaque fois qu'une modification intervient dans le tonnage ou la vitesse d'un avion, il est procédé au calcul du nouveau produit masse vitesse correspondant.

De même, lorsqu'il existe plusieurs versions d'un même type d'avion, il est procédé, en cas de modification intervenant dans le nombre des avions de chaque version, au calcul du nouveau produit masse vitesse moyen pondéré.

Dans l'un et l'autre cas, le taux horaire de base de la prime de vol afférent à l'avion intéressé est révisé dans la mesure où le nouveau produit masse vitesse conduit à une variation de + ou - 2% du montant de ce taux.

3.1.1.2. Prime de vol effective individualisée (PVEI)

La prime de vol effective individualisée est déterminée à partir :

- a) du type avion : le taux horaire de base pris en considération est le taux horaire de base de la prime de vol du type avion sur lequel les heures de vol sont effectuées,
- b) de l'emploi (pilote ou OMN) ou de la fonction (CDB ou OPL) et de la classe : le taux horaire de base de la prime de vol pour chaque type avion considéré est affectée d'un coefficient variable selon l'emploi (pilote ou OMN) ou la fonction (CDB ou OPL) et la classe, conformément au tableau ci-après,
- c) de la catégorie d'ancienneté "administrative" PNT : les primes de vol effectives individualisées définies ci-dessus s'entendent pour la catégorie C, celles des catégories A et B sont obtenues par application à la prime C des coefficients 0,70 et 0,85 respectivement.

| Coefficients de classe | Classe | Coefficient |
|---|------------|-------------|
| Commandant de bord | 1re classe | 1,55 |
| | 2e classe | 1,45 |
| | 3e classe | 1,35 |
| | 4e classe | 1,30 |
| | 5e classe | 1,25 |
| Officier Pilote | 1re classe | 1,08 |
| | 2e classe | 1,03 |
| | 3e classe | 0,98 |
| | 4e classe | 0,93 |
| | 5e classe | 0,88 |
| <p>Aux coefficients ci-contre viennent, le cas échéant, s'ajouter des bonifications pour brevet, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) 0,04 pour le brevet d'Officier Mécanicien navigant, sauf pour les Officiers Pilotes issus de la filière Ingénieur navigant (ou Formation Commune), 2) 0,06 pour le brevet de Pilote de ligne, ou l'ATPL ou pour les OPL ayant été reçus au Perfect OPL. <p>La bonification visée en 2) se cumule, le cas échéant, avec celle visée en 1).</p> | | |
| Officier Mécanicien navigant | 1re classe | 0,97 |
| | 2e classe | 0,94 |
| | 3e classe | 0,91 |
| | 4e classe | 0,87 |
| | 5e classe | 0,83 |

3.1.2. Décompte des heures de vol en fonction

Les heures de vol effectuées en fonction sont décomptées en heures créditées et valorisées en primes de vol conformément aux accords en vigueur, et sur la base de la prime de vol effective individualisée telle qu'elle est définie à l'article 3.1.1.2.

3.1.3. Majoration pour vol de nuit

La majoration de 50% de la prime de vol effective individualisée pour toute heure de vol effectuée en fonction de nuit, est définie par accord. On entend par heures de nuit les heures de vol effectuées en fonction comprises entre :

- 21h00 et 09h00 locales de la base d'affectation, en moyen-courrier,
- 18h00 et 06h00 locales de l'escale de départ du service de vol, en long-courrier

Nota : les parcours Métropole/Alaska et retour sont considérés comme effectués entièrement de nuit.

3.1.4. Majoration pour heures supplémentaires

La comptabilisation des heures supplémentaires est effectuée mensuellement sur la base des heures créditées décomptées, par comparaison avec le seuil de 75 heures créditées, conformément aux accords en vigueur.

Ce seuil est réduit d'autant de 1/30e que de jours passés par un Officier navigant, au cours du mois considéré, en position administrative de non activité. Ce seuil ne peut cependant, en aucun cas, être inférieur à 16 heures créditées.

La majoration de 25% au titre de la rémunération des heures supplémentaires est définie par accord.

3.1.5. Vol de mise en place et situations particulières

3.1.5.1. Vol de mise en place

Il convient de distinguer les vols de mise en place et les mises en place par voie de surface.

- Vol de mise en place : on entend par vol de mise en place, un vol effectué en qualité de passager service et rendu nécessaire par l'exécution d'un vol en fonction.
- Mise en place par voie de surface : on entend par mise en place par voie de surface, le parcours effectué en qualité de passager service par voie de surface entre deux escales et/ou la base et une escale et rendu nécessaire par l'exécution d'un vol en fonction.

Ne sont donc pas couverts par les dispositions du présent article les vols effectués à l'occasion :

- de l'instruction,
- d'une mission au sol,
- d'une affectation ou d'une affectation temporaire,
- d'un congé hors du lieu d'affectation,
- d'une période rémunérée sous le régime de l'immobilisation sur ordre.

Les heures de vol de mise en place sont décomptées et rémunérées, conformément aux accords en vigueur, sur la base de 50 % de la prime de vol effective individualisée telle qu'elle est définie à l'article 3.1.1.2, à l'exclusion de toute majoration au titre des heures de nuit.

Le temps de service de vol des mises en place est comptabilisé suivant les mêmes dispositions que le temps de service de vol (TSV) des vols en fonction. Toutefois, le TSV minimum de 5,74 heures en moyen-courrier et de 7 heures en long-courrier ne sont pas applicables à la rémunération des mises en place isolées.

Par extension, la mise en place effectuée par voie de surface est rémunérée dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, sur la base du temps de vol apprécié en fonction du temps normalement nécessaire pour effectuer le trajet considéré avec le type avion ou avec un type avion voisin de celui utilisé sur le parcours justifiant la mise en place avec un minimum d'une heure de temps de vol. Le temps de service correspondant est comptabilisé pour la rémunération suivant les mêmes règles que pour les vols en mise de place.

Dispositions complémentaires de compensation des vols de mise en place :

Les Officiers navigants long-courrier ayant réalisé pour une année civile donnée plus de 50 heures de vol de mise en place recevront par heure de vol excédentaire jusqu'à 70 heures, une prime calculée sur 50 % de l'heure de vol en fonction décomptée et majorée d'un coefficient 1,2 afin de tenir compte des mises en place effectuées en vol de nuit. Cette prime sera réglée sur le bulletin de paie du mois d'avril de l'année suivante et calculée en sus de la rémunération de l'année précédente.

3.1.5.2. Situations particulières

A) Vol d'accoutumance ou de reconnaissance de ligne

a) Sans fonction à bord

Les heures de vol d'accoutumance ou de reconnaissance de ligne effectuées sans fonction à bord donnent lieu au paiement de la moitié de la prime de vol effective individualisée de l'Officier navigant, de l'avion sur lequel le vol est effectué et, le cas échéant, de la majoration de nuit ;

b) Avec fonction à bord

Les heures de vol d'accoutumance ou de reconnaissance de ligne effectuées avec fonction à bord sont rémunérées au niveau de la fonction tenue. Pour les Commandants de bord occupant la fonction d'OPL, les heures de vol sont rémunérées au niveau de la 1^{ère} classe de la fonction d'OPL, c'est-à-dire y compris la bonification de 0,06.

Le manuel d'exploitation définit les cas dans lesquels il y a lieu d'effectuer des vols d'accoutumance ou de reconnaissance de ligne.

B) Vol d'expérimentation (vol au cours duquel il est procédé à des essais ou à la mise au point d'un avion nouveau avant sa mise en service régulier sur les lignes).

Le règlement des heures de vol d'expérimentation fait l'objet d'une décision particulière prise pour chaque type d'avion après consultation des Organisations syndicales représentatives du Personnel Navigant Technique.

C) Dans le cas exceptionnel où les nécessités du service amènent la Compagnie à utiliser un Officier navigant dans une fonction d'un niveau inférieur à celui de l'intéressé (cas d'un Commandant de bord volant comme OPL), les heures de vol effectuées dans ces conditions sont rémunérées sur la base de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé.

D) Vol d'initiation (vol prévu dans le programme et accompli préalablement au stage de qualification) : les heures de vol d'initiation sont indemnisées dans les mêmes conditions que les heures de vol de mise en place, à savoir la moitié de la prime de vol effective individualisée de l'Officier navigant intéressé, à l'exclusion de toute majoration de nuit.

E) Activités sol : dispositions définies par accord.

F) Réserves

La rémunération des réserves est applicable à tous les Officiers navigants 100 % non rémunérés au forfait, uniquement. Cette rémunération des réserves est définie par accord.

G) Support simulateur : dispositions définies par note de Direction.

H) Rémunération des stages de transition en cours de carrière : dispositions définies par accord.

3.1.6. Particularités concernant la rémunération de l'Officier Navigant affecté aux Antilles

La rémunération de l'Officier Navigant affecté aux Antilles est définie par accord. Il bénéficie en outre de l'attribution d'une prime d'affectation (cf. article 7.3.).

3.1.7. Particularités concernant la rémunération du PNT sur des avions long-courriers et qualifiés "PEQ2"

Les dispositions prises en la matière sont décrites en annexe 1.

3.2. SALAIRE MENSUEL MINIMUM GARANTI EN POSITION D'ACTIVITE (M.G.A.)

Pour un mois complet d'activité l'Officier navigant perçoit, outre le traitement fixe (cf. article 2), au titre des primes de vol, un montant minimum garanti basé sur la prime de vol effective individualisée de l'intéressé tel que défini à l'article 3.1.1.2 et dont le niveau figure en annexe 6.

Toutefois, pour déterminer le complément éventuel du minimum garanti, sont prises en compte, les primes de vol au titre :

- de l'activité aérienne
- de l'activité non aérienne,
- des majorations pour vol de nuit (cf. article 3.1.3.),
- des majorations pour heures supplémentaires (cf. article 3.1.4.),
- des heures d'équivalence attribuées aux représentants du personnel,

3.3. REMUNERATION EN POSITION DE MALADIE NON IMPUTABLE AU SERVICE AERIEN

La garantie de rémunération est définie par accord, elle est calculée sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Au 1^{er} avril 2005, la rémunération en position de maladie non imputable au service aérien du PNT 100% comporte au titre des primes de vol :

- pour une ancienneté administrative PNT inférieure ou égale à 3 ans :
 - du 1^{er} au 90^{ème} jour : 80 PVEI (base mensuelle)
 - du 91^{ème} au 180^{ème} jour : 64,3 PVEI (base mensuelle)
- pour une ancienneté administrative PNT supérieure à 3 ans :
 - du 1^{er} au 180^{ème} jour : 80 PVEI (base mensuelle)

La PVEI étant valorisée avec KSP pour les PEQ 2 long-courrier.

4. IMMOBILISATION SUR ORDRE

Pour certaines missions, il y a immobilisation sur ordre. Le niveau mensuel en prime de vol effective individualisée (à l'exclusion de toute majoration de nuit) de la prime d'immobilisation sur ordre figure en annexe 6.

L'Officier navigant qui, au cours d'un mois civil donné, a été immobilisé sur ordre plus de deux jours calendrier a droit, pour chaque jour d'immobilisation sur ordre, à 1/30e de la prime définie ci-dessus.

En cas d'immobilisation supérieure à deux jours calendrier consécutifs et chevauchant deux mois, l'intéressé a également droit à autant de 1/30e du montant de la prime définie ci-dessus, qu'il y a de jours d'immobilisation.

5. CALCUL DU TRAITEMENT DE CONGE ANNUEL OU EXCEPTIONNEL

Le traitement de congé annuel ou exceptionnel d'ordre familial versé au Personnel Navigant Technique fait intervenir une double règle de calcul :

- règle du salaire moyen,
- règle du salaire théorique,

le mode de calcul le plus favorable étant finalement retenu.

Le montant de traitement de congé annuel est déterminé comme suit :

Outre le traitement fixe applicable au moment des congés, l'Officier navigant perçoit une partie de rémunération variable, calculée pour chaque jour de congé selon l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

5.1. REGLE DU SALAIRE MOYEN :

Par jour calendrier de congé, le montant est égal au 1/336e du total des éléments de rémunération suivants, perçus pendant les douze mois précédant le mois de départ en congé :

- toutes primes de vol liées à l'activité aérienne et non aérienne (y compris les majorations pour vol de nuit),
- compléments de primes de vol versés au titre des primes de vol liées aux immobilisations sur ordre, aux incapacités de travail pour maladie ou accident non imputable au service, aux arrêts provisoires de vol et suspensions diverses ; en cas de maladie imputable au service, ou d'accident du travail, au cours de la période de référence, les primes de vol prises en considération sont calculées selon la règle du salaire théorique définie à l'article 5.2,
- majorations pour heures supplémentaires au titre du traitement fixe et des primes de vol,
- majorations perçues au titre du 1er mai,
- compléments de primes de vol au titre du minimum garanti d'activité,
- compléments de primes de vol au titre de la moyenne secteur,
- compléments au titre de la garantie mensuelle de rémunération des instructeurs

- primes de vol d'équivalence concernant la représentation du personnel,
- sommes versées au titre des éléments variables à l'occasion des congés précédents y compris les congés exceptionnels d'ordre familial ,
- rappels versés pendant les douze mois précédant le mois de départ en congés dans la mesure où les revalorisations de salaire ayant motivé ces rappels n'ont pas été appliquées à la rémunération des congés antérieurs.

5.2. REGLE DU SALAIRE THEORIQUE :

Le montant par jour calendrier de congé qu'aurait perçu l'Officier navigant s'il avait effectivement travaillé pendant la durée de son congé est calculée en fonction de moyennes d'heures exprimées en 1/30e, et valorisée comme indiqué à l'article 5.2.3. Les moyennes prises en considération lors du calcul du traitement de congé sont normalement celles correspondant au mois pendant lequel le congé a été pris (*).

5.2.1. Calcul des moyennes mensuelles

Ces moyennes sont établies en primes de vol, pour un mois calendrier, par emploi ou fonction (CDB ou OPL 100%) et par appareil d'affectation, selon la nature des heures créditées rémunérées :

- heures créditées rémunérées vol (y compris heures de nuit)
- heures créditées rémunérées sol
- La moyenne journalière du mois considéré est calculée en effectuant dans chaque cas le quotient des heures créditées par le nombre total des 1/30es d'activité pris en compte pour le calcul des activités individuelles.

5.2.2. Détermination des heures supplémentaires (*)

Le nombre éventuel d'heures supplémentaires qu'il y aurait lieu de payer par jour calendrier de congé est établi en effectuant, pour le mois considéré, la différence entre :

- le 1/30e de la moyenne des heures créditées décomptées.
- le 1/30e du nombre d'heures correspondant à la durée normale de travail en vigueur exprimée en heures créditées.

5.2.3. Valorisation du traitement de congé

- les moyennes de primes de vol sont valorisées sur la base de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé au moment du congé.
- heures supplémentaires : pour chaque heure supplémentaire, déterminée comme indiqué à l'article 5.2.2., le montant de la majoration est égal :
 - au titre du fixe : à 1,25/75 du traitement fixe applicable à l'intéressé au moment du congé.
 - au titre des primes de vol : à 0,25 fois le total des primes de vol et majorations correspondant aux moyennes d'heures créditées rémunérées vol et sol et de nuit, déterminées comme indiqué à l'article 5.2.1. sur la moyenne d'heures créditées décomptées au cours de la même période.

5.3. CAS PARTICULIERS DE CALCUL DU TRAITEMENT DE CONGE

5.3.1. Congé PNT pris sur deux mois

Outre les éléments fixes applicables à chaque mois, la partie de rémunération variable est calculée comme suit :

a) règle du salaire moyen :

Calcul sur les douze mois calendrier précédant le mois de départ en congé.

b) règle du salaire théorique :

Calcul propre à chaque mois (*)

5.3.2. PNT nouvellement engagé à la Compagnie

La partie de rémunération variable établie selon la règle du salaire moyen est calculée sur les éléments de rémunération définis à l'article 5.1. et afférents aux salaires perçus pour des mois complets d'activité. Par jour calendrier de congé, le montant est égal au $1/N \times 28$ du total des éléments perçus pendant les "N" mois précédant le mois de départ en congé.

5.4. MODALITES DE VERSEMENT DU TRAITEMENT DE CONGE

Pour une période de congé prise au mois M, l'Officier navigant perçoit à la fin du mois M+1, la partie de rémunération variable calculée sur la base du salaire moyen.

La régularisation éventuelle par comparaison avec le salaire théorique est effectuée à la fin du mois M+2 (*)

() Pour la période d'été s'étendant du 1er avril au 31 octobre, par dérogation à cette règle générale, la moyenne d'heures prises en considération pour le calcul des dits traitements sera celle des sept mois (avril, mai, juin, juillet, août, septembre, octobre).*

Il en résulte que :

- le nombre d'heures supplémentaires qu'il y aurait lieu de payer par jour calendrier de congé est établi selon le calcul défini à l'article 5.2.2., en effectuant la moyenne arithmétique des heures supplémentaires correspondant aux sept mois considérés ;

- en cas de congé pris à la fois sur un mois normal et la période d'été le calcul de la partie de rémunération variable (cf. article 5.3.1. b) sera propre à chaque période;

- la régularisation éventuelle par comparaison avec le salaire théorique (cf. article 5.2.) sera effectuée à la fin du mois de décembre pour les congés pris pendant la période d'été.

6. SALAIRE GLOBAL MENSUEL MOYEN

6.1. DEFINITION

Le salaire global mensuel moyen est égal au 1/12e des rémunérations totales perçues pendant les douze mois précédant le mois en cours, compte tenu des variations de salaires intervenues au cours des douze mois pris en considération, à l'exclusion de toutes indemnités constituant un remboursement de frais professionnels, de mutation, etc.

6.2. CAS D'ATTRIBUTION

Le salaire global mensuel moyen sert de base au calcul :

- de l'indemnité de préavis non travaillé,
- du versement effectué en cas d'internement, détention ou captivité.
- du versement effectué en cas d'accident du travail, pour la période ouvrant droit.

7. PRIMES ET INDEMNITES

7.1. INDEMNISATION JOURNEE DU 1ER MAI

La journée du 1er mai s'entend de 0 h 00 à 24 h 00 sur la base de l'heure légale en vigueur au lieu d'affectation ou d'affectation temporaire.

7.1.1. Le PNT 100 % en activité vol au cours de cette journée perçoit, outre la rémunération normalement acquise, une indemnité spéciale calculée comme suit :

- 1/30e du traitement fixe acquis le 1er mai,
- un montant de primes de vol, majorations de nuit incluses, correspondant à la part de primes de vol et de majorations de nuit versée pour les heures de vol effectuées au cours de la journée du 1er mai, appréciée sur la base de l'heure légale du lieu d'affectation.

Dans le cas où l'intéressé effectue une activité sol ou se trouve en immobilisation sur ordre ou en réserve, l'indemnité est égale au 1/30e du traitement fixe acquis le 1er mai auquel s'ajoute respectivement un montant de prime de vol correspondant à la part de l'activité sol effectuée au cours de la journée du 1^{er} mai ou 1/30e de la prime d'immobilisation sur ordre.

7.1.2. Les PNT exerçant des activités d'instructeur, d'encadrement, d'expert/chargé de mission perçoivent une indemnité, attribuée à l'occasion du service accompli au cours de la journée du 1er mai, égale à 1/30e^e du traitement fixe, plus 1/30e du forfait mensuel de primes de vol.

7.2. GARANTIE DE REMUNERATION AU TITRE DES PRIMES DE VOL

7.2.1. OPL issus de l'emploi OMN

Une garantie de rémunération est applicable aux OMN présents à la Compagnie au 1^{er} août 1982 ainsi qu'aux OMN issus des stages M18, M19 et M20. Cette garantie de rémunération concerne le maintien de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé en tant qu'OMN, la veille de son lâcher en ligne en tant qu'OPL.

7.3. PRIME D'AFFECTION DE L'OFFICIER NAVIGANT AFFECTE AUX ANTILLES

L'Officier Navigant affecté aux Antilles bénéficie pendant toute la durée de son affectation – congés annuels inclus – d'une prime d'affectation versée mensuellement. Cette prime n'intervient pas dans le calcul de la prime de fin d'année.

Le montant de cette prime fait l'objet de l'annexe 5.

8. PRIMES ANNUELLES

8.1. PRIME DE FIN D'ANNEE

8.1.1. Taux

Le taux de cette prime est fixé à 100 % des éléments de rémunération suivants :

- traitement fixe,
- moyenne des primes de vol , revalorisés pour tenir compte des augmentations collectives de salaires (à l'exclusion des majorations au titre des heures supplémentaires).

La période de référence correspond à l'activité réalisée du 1er décembre au 30 novembre.

Si la période de douze mois ainsi définie comprend des mois au cours desquels se trouve située tout ou partie d'une période d'inactivité supérieure à 30 jours consécutifs, la moyenne des primes de vol est déterminée :

- en éliminant l'intégralité des primes de vol afférentes aux mois concernés par une période d'inactivité,
- puis en divisant le total des primes de vol restant par le nombre de mois correspondant.

Ces divers éléments sont appréciés compte tenu de la situation de l'intéressé au 1er décembre.

8.1.2. Date de versement

Elle est versée avec la paie du mois de décembre.

8.1.3. Décompte prorata temporis

Elle est décomptée au prorata du temps de service effectif de la période d'acquisition des droits du 1er janvier au 31 décembre de l'année civile en cours.

8.2. PRIME UNIFORME ANNUELLE (PUA)

Suite à leur intégration au 1^{er} avril 2003, la PUA et la PNH sont définitivement supprimées. Les valeurs échangées lors de l'Echange Salaire Actions, défini en 1998, ne sont pas remises en cause.

9. OFFICIERS NAVIGANTS EXERCANT DES ACTIVITES D'INSTRUCTEUR

La rémunération des instructeurs est définie par accord.

10. INDEMNITES DE DEPLACEMENT LIEES AUX COURRIERS

La Compagnie participe aux frais de déplacement du PNT en courrier dans les conditions suivantes :

10.1. DECOUCHER

Sauf dérogation accordée par la Compagnie et sauf à la base d'affectation, les équipages sont logés dans des hôtels choisis par la Compagnie selon les modalités prévues par la PGK 03.58. Le comité d'hébergement se réunit conformément aux dispositions de l'annexe 8 de la PGK 03.58.

Les frais de chambre et de petit déjeuner sont réglés directement par la Compagnie et l'Officier Navigant ne perçoit par conséquent pas d'indemnité de découcher.

10.2. REPAS

Les frais de repas (déjeuner ou dîner) sont remboursés par l'attribution d'une indemnité forfaitaire calculée suivant les prix normalement pratiqués pour un menu courant (cf. Note de Direction : barème général des indemnités, jointe à la convention commune titre déplacements).

Cette indemnité forfaitaire de repas est attribuée à l'Officier Navigant ne bénéficiant d'aucune prestation en nature de type Déjeuner ou Dîner Chaud toutes les fois qu'un minimum de 1 h 00 de temps de séjour :

- débutant 1 h 00 avant le premier bloc du courrier et s'achevant 00 h 30 après le dernier bloc du courrier pour le PNT moyen-courrier
- débutant 1h 15 avant le premier bloc du courrier et s'achevant 00 h 15 après le dernier bloc du courrier pour le PNT long-courrier

est situé dans la période comprise entre 11 h 00 et 15 h 00 pour le déjeuner, et entre 18 h 00 et 22 h 00 pour le dîner (en heures locales pour le PNT long-courrier et en heures locales de la base d'affectation pour le PNT moyen-courrier).

Chaque période ne pouvant ouvrir droit qu'à une seule indemnité.

Ces périodes s'entendent en horaires réels sur moyen-courrier et en horaires programmés sur long-courrier.

Par dérogation au premier alinéa de l'article 10.1, l'application des règles ci-dessus, en matière d'indemnité forfaitaire de repas, peut conduire le cas échéant à verser une indemnité au lieu d'affectation, à l'origine ou à l'issue du déplacement.

10.3. MENUS FRAIS

L'Officier Navigant en déplacement avec fonction à bord, perçoit en outre une indemnité dite de "menus frais" destinée à tenir compte des menues dépenses annexes qu'il est amené à faire au cours de ses séjours en escale. Cette indemnité est fixée forfaitairement à 20 % de l'indemnité de repas.

L'indemnité de menus frais est versée en même temps que l'indemnité de repas à condition que le temps d'escale soit au moins égal à 3 heures ; elle n'est pas versée au lieu d'affectation pour les PNT affectés sur long-courrier.

Pour les PNT affectés sur moyen-courrier, les menus frais sont versés sans restrictions de temps d'escale pour les escales métropolitaines et à Paris.

11. BAREMES

Les barèmes ci-après, annexés au chapitre rémunération de la présente convention seront mis à jour et diffusés aux organisations professionnelles du Personnel Navigant Technique.

12. PRESTATIONS MEDICALES DE L'OFFICIER NAVIGANT ELOIGNE DE SON LIEU D'AFFECTATION POUR L'EXECUTION DE VOLS COMMERCIAUX ET TECHNIQUES

12.1. PRINCIPE

La Compagnie peut être amenée à participer - dans les conditions précisées ci-après - aux frais médicaux engagés par les Officiers navigants lors de l'exécution de vols commerciaux et techniques pour le compte d'Air France dans le monde entier.

12.2. REMBOURSEMENT DES FRAIS MEDICAUX ENGAGES

Afin d'assurer un niveau de prise en charge satisfaisant des frais médicaux engagés à l'étranger ou dans les TOM ou POM, dont les montants sont souvent très supérieurs aux tarifs de référence en vigueur en France métropolitaine, la Compagnie a souscrit un contrat d'assurance qui intervient s'il y a lieu dans le remboursement des frais médicaux et, dans la limite d'un montant plafond de remboursement défini par contrat, après règlement des prestations garanties par la Sécurité Sociale et la MNPAF.

Dans l'éventualité où la Sécurité Sociale refuserait de rembourser les frais engagés, la Compagnie prendrait en charge la participation de la Sécurité Sociale, sauf si le refus de celle-ci était imputable à une négligence du salarié.

Nota : La prise en charge du rapatriement ainsi qu'une assistance juridique sont définies dans le contrat d'assurance précité.

13. ASSURANCES RISQUES DE GUERRE ET ASSIMILES

L'Officier navigant est couvert par des polices d'assurance souscrites par la Compagnie, garantissant les Risques de Guerre et Assimilés.

| |
|-----------------|
| Annexe 1 |
|-----------------|

**REMUNERATION DU PNT AFFECTE SUR DES AVIONS
LONG-COURRIERS ET QUALIFIE "PEQ2"**

Cette rémunération comporte les adaptations suivantes :

1 – Le taux de base (cf. article 3.1.1.1.) est affecté du coefficient 1,03

2 – Il est introduit un coefficient de "spécialité long-courrier PEQ2" (KSP) :
Ce coefficient est défini par accord.
Il est de 1,07 au 1^{er} octobre 2005.

| |
|-----------------|
| Annexe 2 |
|-----------------|

TRAITEMENT MENSUEL FIXE

(en Euros, après application du coefficient majorateur d'intégration de la prime complémentaire)

Le niveau du traitement fixe CDB A1 est défini par accord.

Il est de 2009,50 € au 1^{er} octobre 2005

TRAITEMENT MENSUEL FIXE DES « PILOTES CADETS »

(en Euros, après application du coefficient majorateur d'intégration de la prime complémentaire)

1/ Définition :

Les « Pilotes Cadets » sont les PNT pour lesquels la Compagnie a assuré la formation initiale, c'est à dire toute la formation qui précède le stage préparatoire à la qualification de type et/ou la première qualification de type à Air France (à savoir aujourd'hui jusqu'à l'obtention du PP.IFR bimoteur + FTE [MCC dans la définition JAR-FCL] inclus).

2/ Traitement mensuel fixe des « Pilotes Cadets » :

Le traitement mensuel fixe des « Pilotes Cadets » est défini par accord.

Par dérogation à l'article 2 de la partie rémunération ci-dessus, le traitement mensuel fixe des Pilotes Cadets est fixé par le tableau ci-dessous durant les cinq premières années, à compter de leur lâcher en ligne.

Date d'effet : 1^{er} octobre 2005

| | |
|------------------------|-----------|
| 1 ^{ère} année | 773,43 € |
| 2 ^{ème} année | 773,43 € |
| 3 ^{ème} année | 973,88 € |
| 4 ^{ème} année | 973,88 € |
| 5 ^{ème} année | 1174,32 € |

Annexe 3

REMUNERATION DU PNT EN FRANCE METROPOLITAINE :

TAUX HORAIRE DE BASE DES PRIMES DE VOL

(En Euros, après application du coefficient majorateur d'intégration de la prime complémentaire et pour le long-courrier PEQ2 du coefficient 1.03)

Le niveau du taux horaire de base des primes de vol est défini par accord.

Date d'effet : 1^{er} octobre 2005

Groupe de base : 62,73

* A 340 : 72,78
Boeing 777 : 75,17
Boeing 747 200/300 : 76,90
Boeing 747 400 : 79,76

(Boeing 727 groupe de base : 62,73 pour mémoire)

* Ce taux est affecté d'un coefficient 1,02 pour les PNT bi qualifiés A340 / A330

| |
|-----------------|
| Annexe 4 |
|-----------------|

PRIME MENSUELLE LIEE A L'ACTIVITE D'INSTRUCTION

(en Euros, après application du coefficient majorateur d'intégration de la prime complémentaire)

Date d'effet : 1^{er} octobre 2005

CDB: 1183,73

OPL/OMN: 946,90

| |
|-----------------|
| Annexe 5 |
|-----------------|

PRIME MENSUELLE D'AFFECTATION ANTILLES

(en Euros , le coefficient majorateur d'intégration de la prime complémentaire ne s'applique pas)

Date d'effet : 1^{er} octobre 2005

CDB : 3458,83

OPL : 2600,54

| |
|-----------------|
| Annexe 6 |
|-----------------|

- **AVANCE FORFAITAIRE (article 1.3)**

80 PVEI (valorisées avec KSP pour les PEQ 2 long-courrier) au 1^{er} octobre 2005

- **SALAIRE MENSUEL MINIMUM GARANTI EN POSITION D'ACTIVITE (article 3.2)**

80 PVEI (valorisées avec KSP pour les PEQ 2 long-courrier) au 1^{er} octobre 2005

- **PRIME D'IMMOBILISATION SUR ORDRE (article 4.)**

80 PVEI (valorisées avec KSP pour les PEQ 2 long-courrier) au 1^{er} octobre 2005

CHAPITRE 7

CESSATION DE SERVICE

1. CAS DE CESSATION D'ACTIVITE EN TANT QU'OFFICIER NAVIGANT N'ENTRAINANT PAS NECESSAIREMENT RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – RECLASSEMENT AU SOL

1.1. PRINCIPES

La cessation des activités en tant qu'officier navigant peut intervenir, sans entraîner la rupture du contrat de travail, dans la mesure où il peut être procédé à un reclassement au sol dans les cas suivants :

a) Inaptitude physique définitive à l'exercice de la profession de navigant.

Dans le cas d'une inaptitude physique définitive à l'exercice de la profession de navigant prononcée par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile, l'intéressé peut bénéficier d'un reclassement au sol dans les conditions prévues ci-dessous.

b) Inaptitude professionnelle

Dans le cas d'inaptitude professionnelle intervenant avant l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile, l'officier navigant peut être reclassé au sol dans les conditions prévues ci-dessous. Toutefois l'absence de postes vacants est opposable aux officiers navigants ayant atteint leur 50e anniversaire.

c) Demande volontaire d'arrêt de vol

L'officier navigant qui souhaite mettre fin à son activité en vol, peut à titre exceptionnel bénéficier également d'un reclassement au sol dans les conditions prévues ci-dessous.

d) Atteinte de l'âge de cessation d'activité en tant que pilote ou copilote dans la mesure où il est procédé à un reclassement dans un emploi au sol, conformément aux dispositions du Code de l'Aviation Civile.

1.2. MODALITES

1.2.1. Situations permettant le reclassement au sol

a) Le reclassement au sol, dans les conditions définies à l'article 1.2.2., est offert de droit aux officiers navigants ayant perdu leur licence, avant l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile pour inaptitude physique définitive résultant d'un accident ou d'une maladie reconnue imputable au service par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile ; toutefois, les intéressés peuvent refuser le principe du reclassement et opter pour le régime d'indemnisation prévu dans cette même convention.

b) Les officiers navigant ayant perdu leur licence pour :

- inaptitude physique définitive non reconnue imputable au service,

- inaptitude physique définitive reconnue imputable au service après l'âge d'ouverture des droits à retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile,

sont reclassés au sol dans les conditions définies à l'article 1.2.2. dans la mesure où ils n'ont pas opté pour le régime d'indemnisation prévu dans la présente convention ; toutefois, l'absence de poste vacant est opposable aux Officiers navigants ayant atteint leur 50e anniversaire au moment de la perte de licence.

c) L'Officier navigant qui souhaite mettre fin à son activité en vol peut, à titre exceptionnel, bénéficier également d'un reclassement au sol. Ce cas particulier est traité à l'article 1.2.3.

d) Atteinte de l'âge de cessation d'activité en tant que pilote ou copilote dans la mesure où il est procédé à un reclassement dans un emploi au sol, conformément aux dispositions du Code de l'Aviation Civile.

Nota : L'Officier navigant ayant perdu sa licence pour des causes purement disciplinaires à la suite d'une décision du conseil de discipline de l'Aéronautique Civile ne peut, en aucun cas, bénéficier d'un reclassement au sol.

1.2.2. Règles de reclassement

1.2.2.1. Le poste proposé à l'Officier navigant doit correspondre à ses capacités et aptitudes professionnelles et médicales et dans toute la mesure du possible à ses goûts et aspirations.

A cet effet, il est procédé :

- à un examen des dossiers administratifs, techniques et de notations professionnelles de l'Officier navigant,
- à un entretien approfondi avec ce dernier, en présence – sauf refus de l'intéressé - d'un délégué du personnel navigant technique (ou de toute autre personne de la Compagnie de son choix), en vue de réunir toutes informations utiles sur ses aptitudes, son expérience, ses aspirations et, par conséquent, ses possibilités d'orientation et d'emploi au sol ainsi que sur les actions de formation à prévoir dans son cas.

L'ensemble des informations ainsi recueillies est communiqué aux Organisations syndicales concernées du Personnel Navigant Technique et du Personnel au Sol 15 jours au moins avant la réunion de la Commission tripartite prévue à l'article suivant.

1.2.2.2. Le reclassement au sol des Officiers navigants est prononcé sur décision de la Direction générale après avis d'une Commission consultative tripartite composée :

- du Directeur des Ressources Humaines ou de son représentant, Président, et de deux représentants d'autres directions,
- de trois délégués du Personnel Navigant Technique, appartenant à l'emploi de l'Officier navigant intéressé,
- de trois délégués du Personnel au Sol.

Le reclassement s'effectue selon les niveaux de classement du Personnel au Sol, en fonction du tableau ci-dessous

Le choix du reclassement est fonction, dans chaque cas :

- du dossier de l'intéressé,
- de son ancienneté,

- de ses titres universitaires, ou de leur équivalence en niveau,
- de l'existence et du niveau des postes à pourvoir,
- des possibilités d'orientation, etc.

et de l'avis de la Commission tripartite.

Le niveau de reclassement ne peut être inférieur, le cas échéant, à celui que l'intéressé avait précédemment dans un emploi au sol.

En outre, le niveau de classement et le coefficient de rémunération (fonction de l'ancienneté Compagnie) d'un officier navigant ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par le tableau ci-après :

| | Niveaux de classement | Coefficient de rémunération | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------------|-----------|------------|-------------|-------------|
| | | 0 à 2 ans | 3 à 8 ans | 9 à 12 ans | 13 à 16 ans | 17 ans et + |
| Ancienneté Compagnie | | | | | | |
| CDB | C05 | 556 | 635 | 660 | 735 | 748 |
| OPL ayant été reçu au Perfect OPL ou titulaire de la licence de pilote de ligne ; Ingénieur Navigant | C04 | 488 | 533 | 554 | 614 | 627 |
| Autres OPL | C03 | 428 | 446 | 464 | 517 | 526 |

La valeur du point est pour information de 5,67525 € au 1^{er} septembre 2005.

1.2.2.3. L'intéressé est alors reclassé dans le personnel au sol et soumis à une période probatoire de 3 mois ; la Compagnie lui fait signer un avenant à son contrat de travail et il perçoit, dès le début de cette période, la rémunération afférente à l'emploi qui lui a été attribué.

La Compagnie s'engage à lui donner les informations et le complément de formation qui pourraient s'avérer nécessaires pour son adaptation à son nouvel emploi avant ou en cours de période probatoire ; une fois intégré dans le Personnel au Sol, l'intéressé bénéficie des mesures de perfectionnement prévues pour ce personnel.

Si cette période probatoire se révèle satisfaisante, il est confirmé dans son emploi.

Dans le cas contraire, il peut être :

- soit soumis à une nouvelle période probatoire de 3 mois dans un poste pouvant différer, quant à son orientation ou à son niveau, de celui initialement retenu (sans toutefois que ce niveau puisse devenir inférieur à celui fixé ci-dessus à l'article 1.2.2.2); si cette nouvelle période probatoire n'est pas satisfaisante, l'intéressé est licencié dans les conditions prévues ci-après.

Toutefois, en cas de perte de licence pour inaptitude physique définitive imputable au service, la situation de l'intéressé fait l'objet d'un nouvel examen par la Commission consultative tripartite prévue ci-dessus.

- soit dans la mesure où il ne souhaite pas effectuer une deuxième période probatoire, licencié en bénéficiant des dispositions prévues ci-après.

1.2.3. Reclassement consécutif à une demande d'arrêt volontaire des vols

Lorsqu'un Officier navigant souhaite mettre fin à son activité en vol avant l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile et exprime le désir d'être reclassé au sol, la Compagnie examine son cas particulier en tenant compte, d'une part, de l'existence de postes vacants, d'autre part, des candidatures qui se sont manifestées pour ces mêmes postes après prospection parmi les membres du Personnel au Sol.

Dans l'hypothèse où une suite favorable peut être envisagée, l'intéressé est mis en disponibilité du Personnel Navigant Technique.

La procédure et les conditions de reclassement sont alors les mêmes que celles définies ci-dessus. Cependant si les deux périodes probatoires ne sont pas satisfaisantes, l'intéressé est appelé, dans la limite des postes disponibles, et de ses aptitudes professionnelles, à reprendre son activité en vol.

Si, en définitive, aucune de ces dispositions n'aboutissait et que, de ce fait, l'intéressé se trouve sans emploi, il serait alors licencié dans les conditions définies à l'article 2.2.3.

2. CAS DE CESSATION DEFINITIVE D'ACTIVITE A LA COMPAGNIE

Constituent notamment des cas de cessation définitive d'activité à la Compagnie :

- la démission,
- le licenciement ,
- l'atteinte de l'âge de cessation d'activité en tant que pilote ou copilote en cas d'absence de reclassement ;
- le départ volontaire à la retraite CRPNPAC ;
- le décès.

2.1. DEMISSION

Sauf conditions particulières (telles que celles prévues au chapitre 2 - embauche - article 3), tout officier navigant qui démissionne doit observer un préavis de trois mois ou, en cas de non observation de ce préavis, est tenu de verser à la Compagnie la même somme que celle versée par cette dernière en cas de licenciement pour chaque mois de préavis non effectué (cf. article 2.2.1.5 ci-après) sauf accord entre les parties.

En outre, la démission de tout Officier navigant intervenant :

- soit pendant les cinq années qui suivent son lâcher en ligne après formation initiale dans son emploi, cette durée étant fixée à huit ans pour les officiers Pilote de ligne convertis (OC) issus de l'emploi OMN (hors filière ingénieur navigant ou formation commune),

- soit, cette période passée, pendant une période au plus égale à 8 saisons complètes depuis sa dernière qualification,

donne lieu au versement d'un dédit correspondant au prorata des frais de qualification engagés par la Compagnie et justifiés par elle, pour les saisons qu'il lui reste à faire pour atteindre les 8 saisons (sauf cas de force majeure examiné dans le cadre réglementaire des commissions paritaires).

2.2. LICENCIEMENT

Un licenciement peut être prononcé notamment dans les cas suivants : inaptitude physique définitive, inaptitude professionnelle, licenciement pour motif économique.

Le licenciement pour faute ou faute professionnelle est traité dans le règlement intérieur.

2.2.1. Conditions générales de procédure

2.2.1.1. Entretien préalable

Le salarié qui n'est plus en période d'essai doit faire l'objet avant toute décision de licenciement, d'une convocation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Au cours de l'entretien, le ou les motifs de la décision envisagée sont indiqués et les explications du salarié recueillies.

2.2.1.2. Notification

La notification du licenciement est faite obligatoirement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par pli remis sous décharge.

Cette lettre est expédiée dans les délais légaux et mentionne le(s) motif(s) du licenciement.

En aucun cas la date du licenciement ne peut être antérieure à celle de la présentation de la lettre recommandée ou du pli remis sous décharge.

2.2.1.3. Licenciement des représentants du personnel et syndicaux

Il est fait application des dispositions légales.

2.2.1.4. Licenciement des officiers navigants détachés ou affectés hors métropole

Les décisions envisagées de licenciement prises à l'encontre d'officiers navigants ayant fait l'objet d'un détachement ou d'une affectation hors de métropole, entraînent leur réintégration à la Compagnie et/ou leur retour en France métropolitaine ; ils sont alors affectés pour ordre auprès d'un organisme utilisant le type avion sur lequel ils étaient qualifiés.

La procédure matérielle de licenciement exposée ci-dessus n'est en principe engagée et la décision notifiée à l'intéressé qu'après ce retour et ce changement d'affectation.

Le transport des salariés concernés et de leur famille à charge est traité dans la convention commune titre "Mutations".

2.2.1.5. Préavis (délai – congé) – Indemnité de préavis non travaillé

a) Sauf faute grave ou lourde, le licenciement ne peut prendre effet qu'après observation d'un préavis de 3 mois.

b) La Compagnie peut dispenser le salarié licencié de travailler pendant cette période ; dans ce cas, elle lui verse une indemnité compensatrice de préavis distincte de l'indemnité de licenciement ; le traitement servant de base à cette indemnité est le salaire global moyen mensuel défini à la présente convention chapitre 6 - rémunération - applicable au PNT.

2.2.2. Licenciement pour inaptitude physique définitive

2.2.2.1. Conditions générales :

Le licenciement peut être prononcé pour inaptitude physique définitive à l'exercice de la profession de navigant. Conformément aux dispositions de l'article 1.2.1, si l'intéressé n'a pas demandé à être reclassé au sol ou refuse le reclassement ou si un reclassement ne peut lui être proposé, il est licencié dans les conditions fixées ci-après :

2.2.2.2. Indemnités de licenciement

L'Officier navigant quittant la Compagnie pour inaptitude physique définitive perçoit, outre l'indemnité éventuelle de préavis non respecté :

a) une indemnité de licenciement pour perte de licence, fixée forfaitairement :

- jusqu'à douze ans d'ancienneté administrative PNT, période d'essai incluse, à un mois de salaire défini au dernier alinéa du présent article, par année complète d'ancienneté administrative,

- au-delà de douze années d'ancienneté administrative PNT, et en plus de l'indemnité calculée d'après les dispositions de l'alinéa ci-dessus, à un demi-mois de salaire par année complète d'ancienneté en sus de douze. Pour les Officiers navigants ayant plus de 50 ans cette indemnité est plafonnée à 18,5 mois.

- au-delà de 56 ans, l'indemnité maximum de 18,5 mois est linéairement et mensuellement dégressive à raison de 5 mois par année sans toutefois descendre au dessous de l'indemnité définie à l'article 2.4.2.

Toutefois lorsque au delà de 56 ans le montant maximum de 18,5 mois n'est pas atteint, l'indemnité continue à croître tant que le montant est inférieur au montant maximum prévu à l'alinéa précédent, à âge identique ; il décroît ensuite linéairement comme indiqué ci-dessus.

b) une majoration de cette indemnité lorsqu'il est âgé d'au moins 46 ans et de moins de 50 ans, ne compte pas 25 ans de service valables pour la retraite et que la perte de sa licence résulte, soit d'une maladie ou d'un accident non reconnu imputable au service par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile.

Cette majoration s'élève, pour chaque année complète restant à courir jusqu'à l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile, à un demi-mois du salaire défini ci-après.

Le salaire visé en a) et b) est constitué par :

- le traitement fixe correspondant à l'emploi (Pilote de ligne ou OMN/IN) ou à la fonction (CDB ou OPL) et à l'ancienneté administrative de l'intéressé au moment du départ,

- 69,01 primes horaires de base de l'appareil d'affectation, affectées d'un coefficient majorateur au titre des heures de vol de nuit et compte tenu de l'emploi (Pilote de ligne ou OMN/IN) ou de la fonction (CDB ou OPL) et de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé.

2.2.3. Licenciement pour inaptitude professionnelle

2.2.3.1. Conditions générales

Le licenciement peut être prononcé pour inaptitude professionnelle.

Si la Compagnie ne propose pas de reclassement au sol ou si l'intéressé le refuse, ou en cas d'échec du reclassement l'officier navigant peut être licencié dans les conditions fixées ci-après.

2.2.3.2. Indemnités en cas de licenciement intervenant avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation civile

L'Officier navigant quittant la compagnie pour inaptitude professionnelle intervenant avant l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile perçoit, outre l'indemnité éventuelle de préavis non respecté.

a) une indemnité de licenciement, fixée forfaitairement :

- jusqu'à douze ans d'ancienneté administrative PNT, période d'essai incluse, à un mois de salaire défini au dernier alinéa du présent article, par année complète d'ancienneté administrative,
- au delà de douze années d'ancienneté administrative PNT, et en plus de l'indemnité calculée d'après les dispositions de l'alinéa ci-dessus, à un demi-mois de salaire par année complète d'ancienneté en sus de douze.

b) une majoration de cette indemnité lorsqu'il est âgé d'au moins 46 ans et moins de 50 ans et ne compte pas 25 ans de services valables pour la retraite.

Cette majoration s'élève, pour chaque année complète restant à courir jusqu'à l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile, à un demi-mois de salaire défini ci-après.

Le salaire visé en a) et b) est constitué par :

- le traitement fixe correspondant à l'emploi (Pilote de ligne ou OMN/IN) ou à la fonction (CDB ou OPL) et à l'ancienneté administrative de l'intéressé au moment du départ,
- 69.01 primes horaires de base de l'appareil d'affectation, affectées d'un coefficient majorateur au titre des heures de vol de nuit et compte tenu de l'emploi (Pilote de ligne ou OMN/IN) ou de la fonction (CDB ou OPL) et de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé.

2.2.3.3. Indemnité en cas de licenciement intervenant après l'âge d'ouverture du droit à la retraite telle que définie par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile

L'indemnité versée dans ce cas, est calculée conformément aux dispositions légales et ne peut être inférieure au montant de l'indemnité définie à l'article 2.4.2.

2.2.4. Licenciement pour motif économique

2.2.4.1. Licenciement individuel ou collectif ne nécessitant pas l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens de la législation du travail

En cas de licenciement individuel, l'Officier navigant licencié se voit attribuer une indemnité de licenciement calculée comme il est dit à l'article 2.2.4.3. ci-dessous, de la présente convention.

Préalablement à la procédure légale de consultation du CE, ou du CCE le cas échéant, tout sera mis en œuvre afin de déterminer avec les Organisations syndicales représentatives du Personnel Navigant Technique les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. La Compagnie proposera l'ouverture de négociations afin de parvenir, dans un délai maximum de 30 jours, à la conclusion d'un accord collectif. A défaut de la conclusion d'un tel accord dans le délai susvisé, l'ordre des licenciements sera défini dans le cadre de la procédure légale de consultation du CE, ou du CCE le cas échéant, conformément aux dispositions légales.

Des possibilités de reclassement seront étudiées et proposées. La Compagnie proposera au salarié toutes les conventions existantes dans le cadre de la législation du travail en vigueur.

2.2.4.2. Licenciement collectif (d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours)

En cas de licenciement collectif, (d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours), la Compagnie élaborera, un plan de sauvegarde de l'emploi.

Préalablement à la procédure légale de consultation du CE, ou du CCE le cas échéant, tout sera mis en œuvre afin de déterminer avec les Organisations syndicales représentatives du Personnel Navigant Technique les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. La Compagnie proposera l'ouverture de négociations afin de parvenir, dans un délai maximum de 30 jours, à la conclusion d'un accord collectif. A défaut de la conclusion d'un tel accord dans le délai susvisé, l'ordre des licenciements sera défini dans le cadre de la procédure légale de consultation du CE, ou du CCE le cas échéant, conformément aux dispositions légales.

Le plan de sauvegarde de l'emploi reprend les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements conformément aux dispositions de l'article ci-dessus et définit les mesures collectives et individuelles ayant pour objectif de limiter le nombre des licenciements ou d'atténuer l'effet de ces licenciements.

Ce plan de sauvegarde de l'emploi pourra s'appuyer notamment sur les mesures suivantes :

- aménagement et/ou réduction de la durée du travail,
- recherche d'emplois de PNT à l'extérieur de la Compagnie pouvant conduire à des détachements,
- mesures de reclassements internes ,
- aides à la réalisation de projets individuels,
- mesures de reclassements externes jointes à des actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi, en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles. Inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces reclassements,
- congés de reclassement ou PARE anticipé,
- départs volontaires.

La Compagnie proposera aux salariés toutes les conventions existantes dans le cadre de la législation du travail en vigueur.

Les Organisations syndicales représentatives du PNT seront associées au suivi des mesures mises en œuvre dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

L'indemnité de licenciement sera alors celle de l'article 2.2.4.3. de la convention d'entreprise du Personnel Navigant Technique ci-dessous.

2.2.4.3. Indemnité de licenciement

a) L'Officier navigant licencié, avant l'âge de 50 ans se voit attribuer une indemnité de licenciement calculée comme suit :

– un mois de salaire de référence par année d'ancienneté dans la Compagnie au prorata du nombre de mois effectués avec un plafond de 12 mois valable jusqu'à la 13^e année incluse, puis un demi-mois à compter de la 14^e année par année d'ancienneté au prorata du nombre de mois effectués. Le montant maximum de l'indemnité de licenciement est fixé à 16 mois de salaire de référence.

b) L'Officier navigant licencié, à compter de l'âge de 50 ans, se voit attribuer une indemnité de licenciement calculée comme suit :

1) – si l'intéressé a atteint, au plus tard à l'âge de 50 ans, le plafond global fixé à 16 mois : l'indemnité maximum de 16 mois est linéairement et mensuellement dégressive à raison d'un mois par an jusqu'à l'âge de 54 ans puis à raison de 3 mois par an sans toutefois descendre en dessous de 6 mois de salaire de référence à compter de l'âge de 56 ans.

2) – si l'intéressé n'a pas atteint, à l'âge de 50 ans, le plafond global fixé à 16 mois : le montant de l'indemnité versée est déterminé conformément aux dispositions de l'alinéa a-1 sans toutefois excéder le montant de l'indemnité calculée en fonction de l'âge de l'intéressé tel que défini à l'alinéa b-1.

c) En cas de modification des conditions d'âge permettant l'ouverture des droits à la pension de retraite CRPNPAC, aujourd'hui fixée à 50 ans, les dispositions de l'alinéa a-1 s'appliqueront jusqu'au nouvel âge requis et les dispositions des alinéas b-1 et b-2 ne s'appliqueront qu'à compter de ce nouvel âge.

Au-delà de ce nouvel âge requis, et s'il ne dépasse pas 54 ans, l'indemnité maximum de 16 mois sera alors linéairement et mensuellement dégressive pour atteindre un montant égal à 12 mois de salaire de référence à l'âge de 54 ans et à 6 mois de salaire de référence à compter de l'âge de 56 ans.

Si le nouvel âge requis dépasse 54 ans, les dispositions ci-dessus devront être adaptées.

d) Le salaire de référence est constitué par :

- le traitement fixe correspondant à l'emploi (Pilote de ligne ou OMN/IN) ou à la fonction (CDB ou OPL) et à l'ancienneté administrative de l'intéressé,

- 73,07 primes de vol (sans majoration de nuit) compte tenu de l'emploi (Pilote de ligne ou OMN/IN) ou de la fonction (CDB ou OPL), et de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé, ainsi que du type d'appareil sur lequel il est affecté ou qualifié administrativement. Cette prime de vol ne doit pas être inférieure à la prime de vol du groupe de base (A320 – B737).

2.2.4.4. Préavis (délai – congé)

Les conditions sont celles définies à l'article 2.2.1.5. de la partie cessation de service de la présente convention.

La durée du préavis peut être réduite à la demande du salarié. Cette réduction sera automatiquement accordée si l'intéressé est sur le point de retrouver un emploi.

L'intéressé ne peut alors prétendre à une indemnité compensatrice de préavis, le contrat de travail prenant fin immédiatement à la date demandée.

2.2.4.5. Priorité de réembauchage

Les officiers navigants licenciés conservent, en tout état de cause, pendant un délai de 2 ans un droit de priorité en vue de leur réembauchage éventuel à la Compagnie, à condition d'en manifester le désir dans le délai légal à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Dans cette hypothèse, la Compagnie informera l'intéressé de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification ou la qualification nouvelle qu'il a pu acquérir entre temps et dont la Compagnie aurait eu connaissance. De même, les Organisations syndicales représentatives du PNT seront informées des postes disponibles.

2.3. ATTEINTE DE L'ÂGE DE CESSATION D'ACTIVITE EN TANT QU'OFFICIER NAVIGANT

2.3.1. Principe

L'officier navigant ne peut exercer aucune activité en qualité de pilote ou de copilote au delà de l'âge fixé par le Code de l'Aviation civile.

Toutefois, le contrat de travail du navigant n'est pas rompu du seul fait que cette limite d'âge est atteinte sauf impossibilité pour la Compagnie de proposer un reclassement dans un emploi au sol ou refus de l'intéressé d'accepter l'emploi qui lui est offert.

Si l'intéressé refuse le reclassement ou si un reclassement ne peut lui être proposé, le contrat de travail du navigant est rompu dans les conditions fixées ci-après.

Les dispositions du présent article tiennent compte du fait que l'âge de cessation d'activité en tant que pilote est fixé à 60 ans, à la date de signature de la convention, à Air France.

Cet âge est fixé au niveau national par l'article L.421.9 du Code de l'Aviation Civile.

2.3.2. Indemnité dans le cadre du 2.3.1.

Cette indemnité exclusive conventionnelle est fonction de l'ancienneté Compagnie de l'Officier navigant.

Le montant de cette indemnité exclusive conventionnelle est calculé sur la base :

- de 7/30ème de mois de salaire par année d'ancienneté Compagnie, sans toutefois pouvoir dépasser la valeur de 7 mois,
- auquel s'ajoute 2 mois de salaire pour absence de reclassement au sol, les parties reconnaissant les difficultés de reclassement au sol d'un Officier navigant à l'âge de cessation d'activité.

Cette indemnité est calculée en référence aux salaires bruts des 12 derniers mois d'activité, en qualité de navigant. Par salaire brut, il convient d'entendre les salaires bruts retenus pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire CRPNPAC, avant application du plafond réglementaire. En cas d'arrêt de travail reconnu par la Sécurité Sociale dans la période de référence, chaque mois comprenant un arrêt

maladie supérieur à 10 jours, sera remplacé par le 1^{er} mois immédiatement antérieur au 12 mois de référence, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuelle ou exceptionnelle qui aurait été versée au salarié durant cette période, serait pris en compte prorata temporis.

Il est entendu que les salaires bruts sont pris en compte avant les réductions volontaires de salaire opérées par Air France sur les rémunérations des pilotes adhérents aux dispositifs d'Echange Salaire contre Actions (ESA) mis en place par l'accord global pluriannuel PNT du 9 juin 1998 (à l'exception de la tranche de base) et l'accord collectif ESA du 18 septembre 2003.

Nota : Cas des officiers navigants reclassés au sol.

Les officiers navigants reclassés au sol, quel que soit le motif de ce reclassement, n'ont pas droit au versement immédiat de l'indemnité exclusive conventionnelle ci dessus en tant qu' officier navigant. Toutefois, si au moment de leur cessation définitive d'activité dans la Compagnie ils remplissent, en tant que Personnel au Sol, les conditions exigées pour bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite, celle qui leur sera versée comprendra deux parts:

- l'une relative à la durée de leur activité au sol, évaluée selon les dispositions retenues pour ce personnel,
- l'autre relative à la durée de leur activité de navigant, comme il est précisé à l'article 2.3.2. ci-dessus.

Ces deux parts sont calculées respectivement compte tenu du classement de l'intéressé et sur la base des barèmes de rémunération du Personnel au Sol et Navigant technique, en vigueur au moment de la cessation définitive de service dans la Compagnie.

2.4. INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE CRPNPAC

2.4.1. Principe

Tout officier navigant désireux de faire valoir ses droits à la retraite complémentaire CRPNPAC dès son cinquantième anniversaire peut, conformément aux dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile mettre un terme à son activité sous réserve de respecter les conditions ci-après :

- informer la Compagnie de ses intentions de cessation définitive d'activité en respectant un délai de préavis de trois mois, étant entendu que tout officier navigant désireux de faire valoir ses droits à la retraite informera par lettre douze mois au moins à l'avance la Compagnie de ses intentions de départ en retraite afin de ne pas perturber le bon déroulement de carrière des autres navigants, et de permettre la prise en compte des impératifs liés à l'exploitation, aux contraintes et à la spécificité de la formation de base en ce domaine,
- avoir amorti sa dernière qualification de type sous réserve du paiement du dédit prévu ci-dessus à l'article 2.1.

2.4.2. Indemnité de départ volontaire à la retraite CRPNPAC

2.4.2.1. L'officier navigant cessant toute activité à la Compagnie dans les conditions précisées ci-dessus à l'article 2.4.1. a droit à une indemnité conventionnelle de départ volontaire en fonction de son ancienneté Compagnie.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de 7/30^e de mois de salaire par année d'ancienneté Compagnie, sans toutefois pouvoir dépasser la valeur de 7 mois.

Cette indemnité est calculée en référence aux salaires bruts des 12 derniers mois d'activité. Par salaire brut, il convient d'entendre les salaires bruts retenus pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire CRPNPAC, avant application du plafond réglementaire. En cas d'arrêt de travail reconnu par la Sécurité Sociale dans la période de référence, chaque mois comprenant un arrêt maladie supérieur à 10 jours, sera remplacé par le 1^{er} mois immédiatement antérieur au 12 mois de référence, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuelle ou exceptionnelle qui aurait été versée au salarié durant cette période, serait pris en compte prorata temporis.

Il est entendu que les salaires bruts sont pris en compte avant les réductions volontaires de salaire opérées par Air France sur les rémunérations des pilotes adhérents aux dispositifs d'Echange Salaire contre Actions (ESA) mis en place par l'accord global pluriannuel PNT du 9 juin 1998 (à l'exception de la tranche de base) et l'accord collectif ESA du 18 septembre 2003.

2.4.2.2. Cas particuliers

Cette indemnité est également accordée aux officiers navigants qui, avant leur 50^e anniversaire, sont contraints de cesser leur activité dans la Compagnie par suite d'une invalidité, reconnue par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile entraînant une inaptitude définitive à l'exercice de la profession à la double condition :

- qu'ils ne soient pas reclassés au sol,
- qu'ils aient droit à la jouissance immédiate d'une pension de la CRPNPAC.

2.5. DECES DU SALARIE EN ACTIVITE

Au-delà des prestations définies par l'Accord de prévoyance de la Compagnie, en cas de décès d'un salarié en activité, il sera versé à son conjoint ou, à défaut, réparti entre ses enfants à charge, au sens donné à ce terme par le contrat d'assurance, une indemnité égale à 50 % de l'indemnité définie à l'article 2.3.2. qui aurait été celle de l'intéressé, sur la base de l'ancienneté acquise au jour du décès.

Fait à Roissy, le 5 mai 2006

Pour la société Air France

Pour les organisations syndicales

Pour le SNPL,

Pour le SPAC,

Pour le SNOMAC,

Pour le SNPAC,

Pour le SPAF,

Pour ALTER,

Pour l'UNAC-CGC,

Pour le SYNAF-CFTC