

BILAN SOCIAL 2010

Comité d'établissement

**OPERATIONS
AERIENNES**

26 avril 2011

1 - EMPLOI

11 - Effectifs	Page 1
111 - Effectif total au 31 décembre	
1113 - Médecins d'entreprise et du travail	Page 2
112 - Effectif permanent présent durant toute l'année	
113 - Effectif CDD au 31 décembre	Page 3
1131 - Effectifs CDD en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au 31 décembre	
114 - Effectif mensuel moyen	
115 - Répartition de l'effectif au 31 décembre par sexe	Page 4
116 - Répartition de l'effectif total au 31 décembre par tranche d'âge	Page 6
Personnel au sol	
Répartition du Personnel au sol par tranche d'âge et CSP	Page 7
Personnel navigant commercial	Page 8
Personnel navigant technique	Page 9
Effectif Total	Page 10
117 - Répartition de l'effectif au 31 décembre par tranche d'ancienneté	Page 11
Effectif Total	
Personnel au sol	Page 12
Répartition du Personnel au sol par tranche d'ancienneté et CSP	Page 13
Personnel navigant commercial	Page 14
Personnel navigant technique	Page 15
118 - Répartition de l'effectif total au 31 décembre par nationalité	Page 16
119 - Répartition selon une structure de qualification détaillée	Page 17
12 - Travailleurs extérieurs	Page 18
121 - Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires	
122 - Durée moyenne des contrats de travail temporaire	
13 - Embauches	Page 19
13a - Embauches en CDD ou CDI	
13a - 1 - Nombre d'embauches en CDI (ind. 131)	
13a - 2 - Nombre d'embauches en CDD (ind. 132)	
13a - 3 - Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans (ind. 134)	
13b - Entrées par changement de situation	Page 20
13b - 1 - Retours de hors effectifs	
13b - 2 - Entrées par changement de catégorie	
14 - Départs	Page 21
14a - Sorties CDI	
14a - 1 - Nombre total de départs de personnel en CDI (ind. 141)	
14a - 2 - Nombre de démissions (ind. 142)	
14a - 3 - Nombre de licenciements (ind. 143)	
14a - 4 - Nombre de départs en retraite et cessation d'activité CAC pour le PN (ind. 148)	
14a - 5 - Nombre de décès (ind. 149)	Page 22
14a - 6 - Nombre d'inaptitudes définitives	
14a - 7 - Départs au cours de la période d'essai (ind. 146)	
14b - Sorties CDD	Page 23
14b - 1 - Fin de CDD (ind. 145)	
14b - 2 - CDD intégrés en CDI	
14c - Sorties par changement de Situation	Page 24
14c - 1 - Mises en situation de hors effectif	
14c - 2 - Sorties par changement de catégorie	
15 - Promotions	Page 25
151a - Promotions de groupe Personnel au Sol	
151b - Promotions Personnel Navigant Commercial	
151b-1 - Promotions PNC dans un même groupe	
151b-2 - Promotions PNC dans un groupe supérieur	
151c - Promotions Personnel Navigant Technique	
151c-1 - Changements de qualification Avion	
151c-2 - Changements de grade	
16 - Chomage	Page 26
161 - Nombre de salariés et d'heures de chômage partiel	

- 323 - Accidents occasionnés par des machines
- 324 - Accidents de circulation, manutention, stockage
- 325 - Accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement
- 326 - Accidents liés à la circulation sur la voie publique pendant le travail
- 327 - Autres cas

33 - Maladies professionnelles

Page 36

34 - Comité d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail

- 341 - Nombre de réunions des C.H.S.C.T

35 - Dépenses en matière de sécurité

- 351 - Effectifs formés à la sécurité dans l'année
- 352 - Dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise

4 - AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**41 - Durée et aménagement du temps de travail**

Page 37

- 411 - Horaire moyen affiché
- 412 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur par le système légal
- 413 - Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés
- 414 - Temps partiels
- 415 - Nb de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année de 2 jours de repos consécutifs
- 416 - Nombre de jours de congés annuels
- 417 - Nombre de jours fériés payés

Page 38

Page 39

42 - Organisation et contenu du travail

- 421 - Nombre de salariés occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit
 - 421a - Horaires alternants
 - 421b - Horaires potentiellement de nuit (> 270 h / an)

43 - Conditions physiques du travail

Page 40

- 431 - Nb de salariés exposés habituellement à plus de 80 décibels à leur poste de travail
- 432 - Nb de prélèvements pour analyses de produits toxiques

44 - Transformations de l'organisation du travail

- 441 - Expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu

45 - Dépenses d'amélioration des conditions de travail

- 451 - Evaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail
- 452 - Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente

46 - Médecine du travail

Page 41

- 461 - Nombre d'examens cliniques
- 462 - Part du temps consacré par le médecin à l'analyse et à l'intervention en milieu du travail de l'entreprise

47 - Travailleurs inaptes

- 471 - Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail de l'entreprise
- 472 - Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude

5 - FORMATION**51 - Formation professionnelle continue**

Page 42

- 511 - Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation continue
- 512 - Versement obligatoire au titre de la formation continue

513 - Nombre d'agents formés

Page 43

Plan de formation

DIF

513b - Formation initiale des stagiaires PNT**514 - Nombre d'heures de stage****515 - Plan de formation par catégorie**

Page 44

Adaptation au poste de travail

1 - EMPLOI

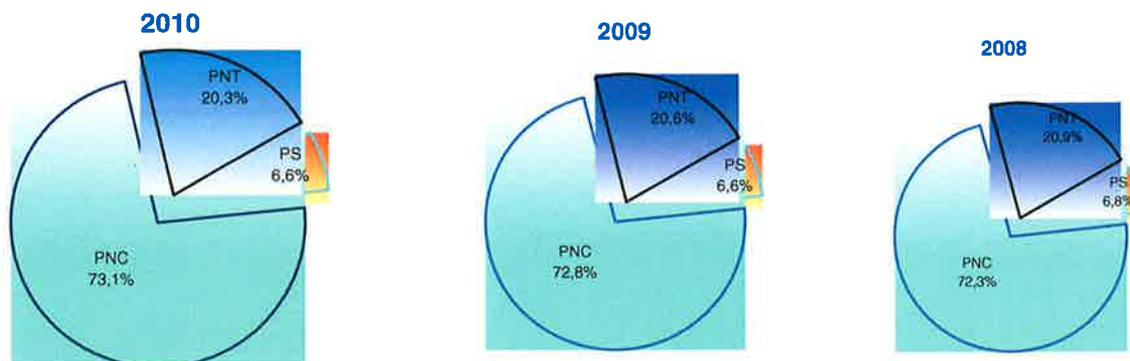
11 - EFFECTIFS

111 - Effectif total au 31 Décembre

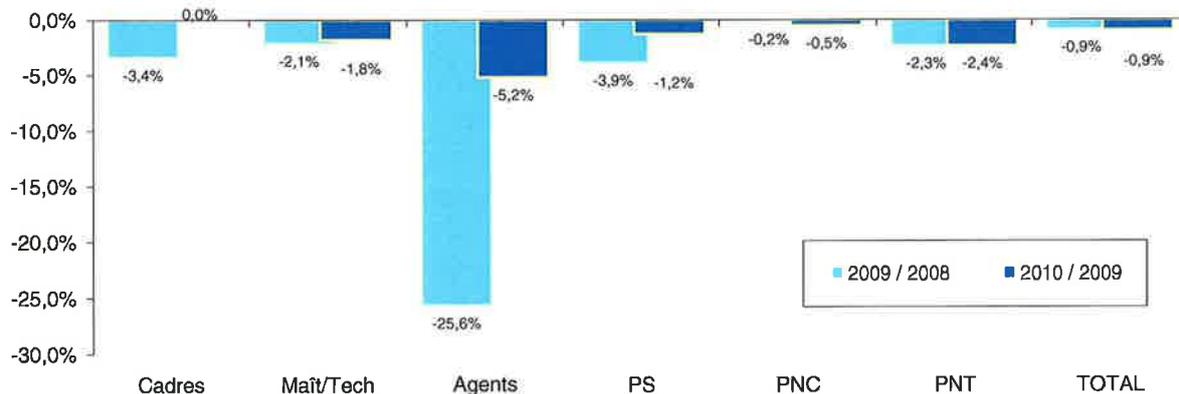
	2010	2009	évol %	2008	évol %
Cadres	516	516	0,0%	534	-3,4%
Maîtrises/Techniciens	774	788	-1,8%	805	-2,1%
Agents	55	58	-5,2%	78	-25,6%
Total PS	1 345	1 362	-1,2%	1 417	-3,9%
PNC	14 943	15 021	-0,5%	15 049	-0,2%
PNT	4 155	4 255	-2,4%	4 357	-2,3%
Total PN	19 098	19 276	-0,9%	19 406	-0,7%
TOTAL	20 443	20 638	-0,9%	20 823	-0,9%

Effectifs inscrits au registre du personnel présents ou indisponibles, payés au moins un jour au cours du mois de décembre, affectés en France (métropole et DOM). Le personnel expatrié, local et les stagiaires écoles ne sont pas inclus.

Répartition des effectifs par catégorie de personnel



Evolution des effectifs



113 - Effectif CDD au 31 décembre

	2010	2009	évol %	2008	évol %
Cadres	0	0	0,0%	3	-100,0%
Maîtrises/Techniciens	0	0	0,0%	5	-100,0%
Agents	0	0	0,0%	2	-100,0%
Total PS	0	0	0,0%	10	-100,0%
PNC	54	0	~	65	-100,0%
PNT	67	89	-24,7%	170	-47,6%
Total PN	121	89	36,0%	235	-62,1%
TOTAL	121	89	36,0%	245	-63,7%

Effectifs tels que définis pour l'indicateur 111 titulaires d'un contrat à durée déterminée au 31 décembre.

1131 - Effectif CDD en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au 31 décembre

	2010	2009	évol %	2008	évol %
Apprentis	0	0	0,0%	4	-100,0%
Contrat Pro PS	0	0	0,0%	3	-100,0%
Contrat Pro PNT	42	49	-14,3%	59	-16,9%
TOTAL	42	49	-14,3%	66	-25,8%

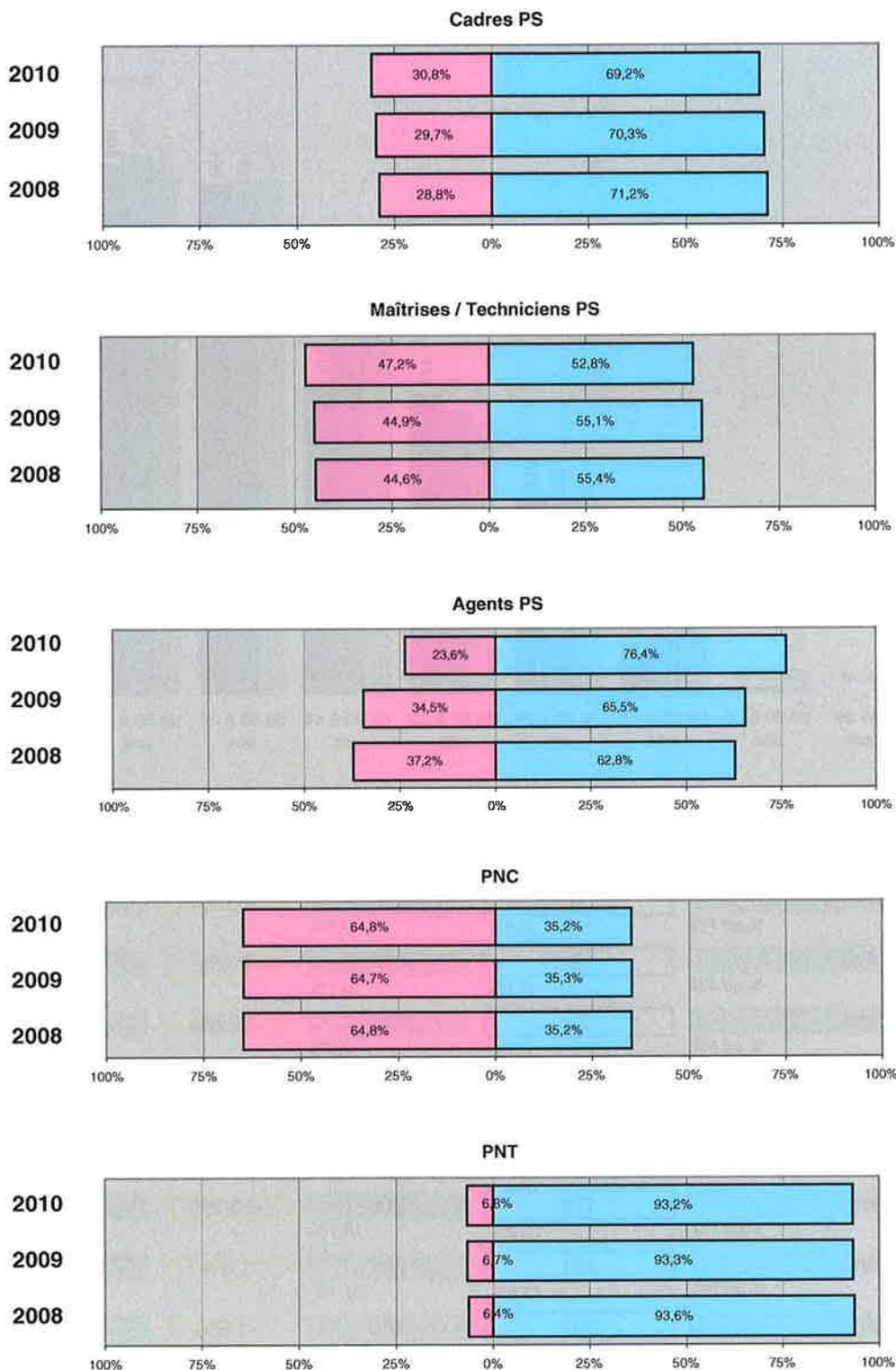
Inclus dans l'indicateur 113.

114 - Effectif mensuel moyen

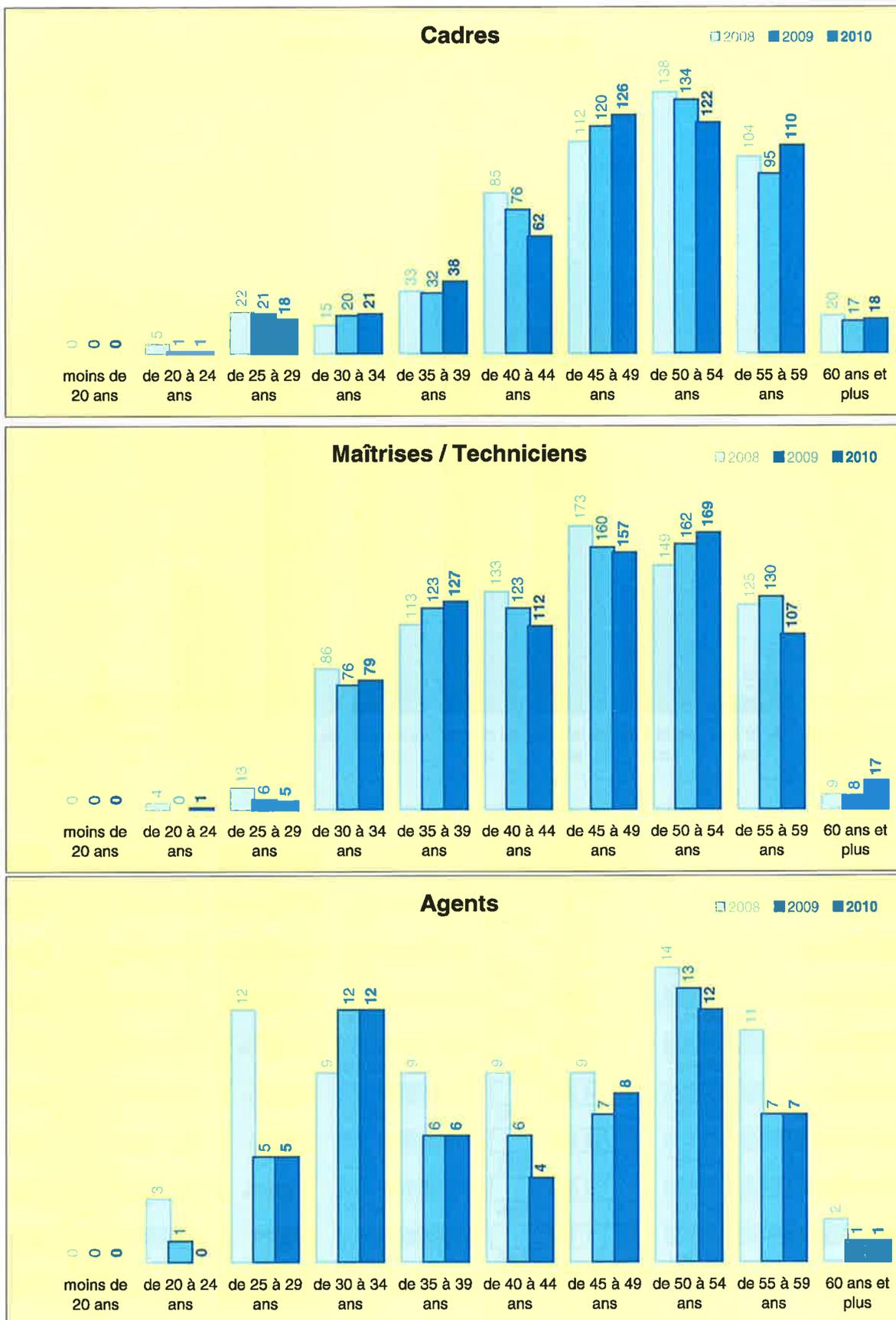
	2010	2009	évol %	2008	évol %
Cadres	514	527	-2,5%	538	-2,0%
Maîtrises/Techniciens	782	798	-2,0%	821	-2,9%
Agents	53	62	-14,5%	80	-22,5%
Total PS	1 349	1 387	-2,7%	1 439	-3,6%
PNC	14 945	15 096	-1,0%	15 019	0,5%
PNT	4 192	4 300	-2,5%	4 315	-0,3%
Total PN	19 137	19 396	-1,3%	19 334	0,3%
TOTAL	20 486	20 783	-1,4%	20 773	0,0%

Douzième de la somme des effectifs mensuels tels que définis pour l'indicateur 111.

115 - Répartition de l'effectif au 31 décembre par sexe (suite)



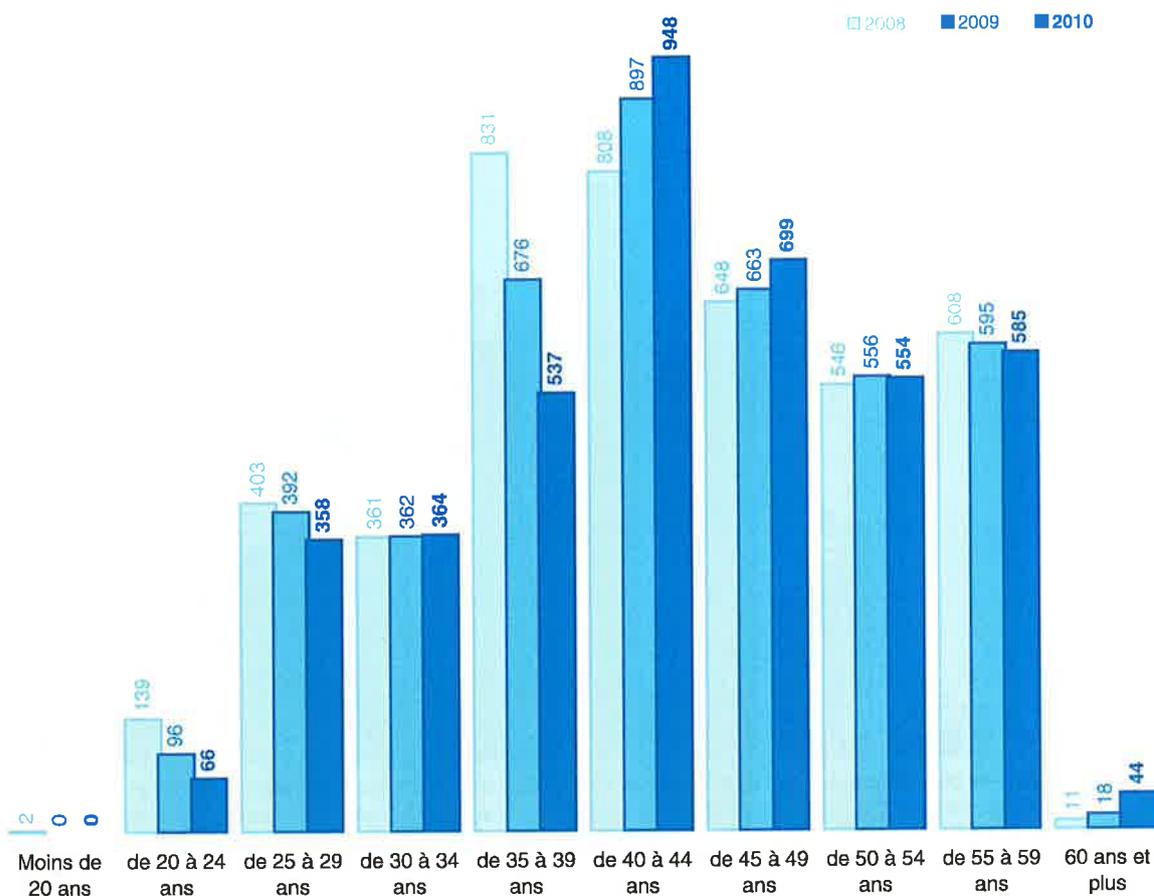
Répartition du Personnel au sol par tranche d'âge et CSP



Les données détaillées figurent en annexe 116.

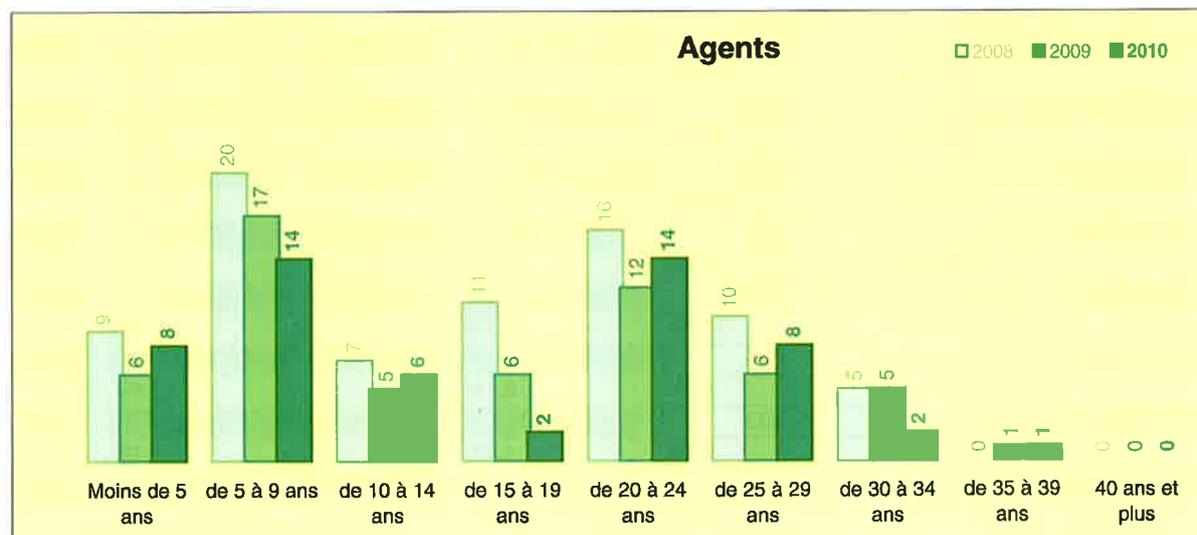
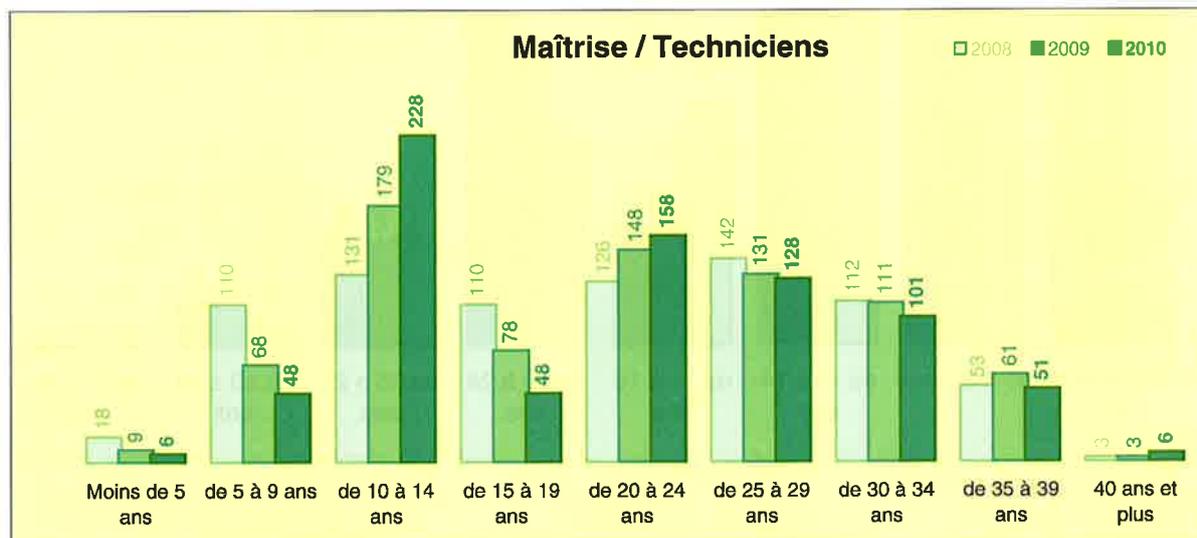
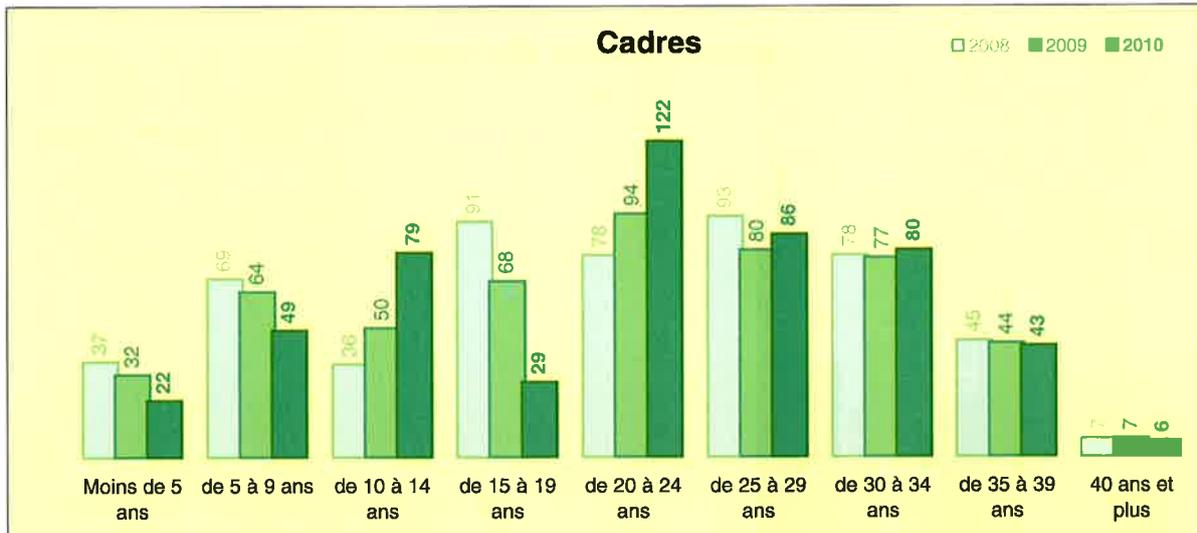
116 - Répartition de l'effectif au 31 décembre par tranche d'âge (suite)

Personnel Navigant Technique



	2010	2009	évol %	2008	évol %
Moins de 20 ans	0	0	0,0%	2	-100,0%
% eff PNT	0,0%	0,0%		0,0%	
de 20 à 24 ans	66	96	-31,3%	139	-30,9%
% eff PNT	1,6%	2,3%		3,2%	
de 25 à 29 ans	358	392	-8,7%	403	-2,7%
% eff PNT	8,6%	9,2%		9,2%	
de 30 à 34 ans	364	362	0,6%	361	0,3%
% eff PNT	8,8%	8,5%		8,3%	
de 35 à 39 ans	537	676	-20,6%	831	-18,7%
% eff PNT	12,9%	15,9%		19,1%	
de 40 à 44 ans	948	897	5,7%	808	11,0%
% eff PNT	22,8%	21,1%		18,5%	
de 45 à 49 ans	699	663	5,4%	648	2,3%
% eff PNT	16,8%	15,6%		14,9%	
de 50 à 54 ans	554	556	-0,4%	546	1,8%
% eff PNT	13,3%	13,1%		12,5%	
de 55 à 59 ans	585	595	-1,7%	608	-2,1%
% eff PNT	14,1%	14,0%		14,0%	
60 ans et plus	44	18	144,4%	11	63,6%
% eff PNT	1,1%	0,4%		0,3%	

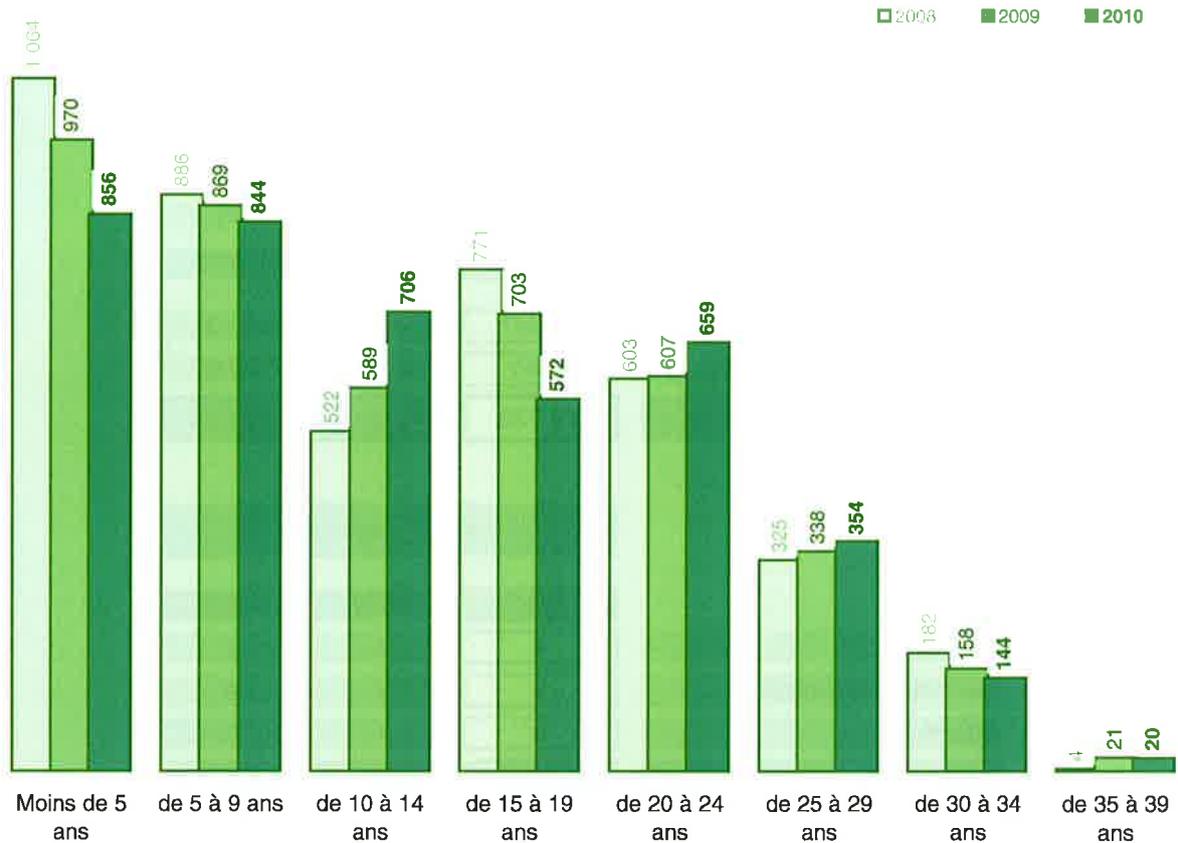
Répartition du Personnel au sol par tranche d'ancienneté et CSP



Les données détaillées figurent en annexe 117.

117 - Répartition de l'effectif au 31 décembre par tranche d'ancienneté (suite)

Personnel Navigant Technique



	2010	2009	évol %	2008	évol %
Moins de 5 ans	856	970	-11,8%	1 064	-8,8%
% eff PNT	20,6%	22,8%		24,4%	
de 5 à 9 ans	844	869	-2,9%	886	-1,9%
% eff PNT	20,3%	20,4%		20,3%	
de 10 à 14 ans	706	589	19,9%	522	12,8%
% eff PNT	17,0%	13,8%		12,0%	
de 15 à 19 ans	572	703	-18,6%	771	-8,8%
% eff PNT	13,8%	16,5%		17,7%	
de 20 à 24 ans	659	607	8,6%	603	0,7%
% eff PNT	15,9%	14,3%		13,8%	
de 25 à 29 ans	354	338	4,7%	325	4,0%
% eff PNT	8,5%	7,9%		7,5%	
de 30 à 34 ans	144	158	-8,9%	182	-13,2%
% eff PNT	3,5%	3,7%		4,2%	
de 35 à 39 ans	20	21	-4,8%	4	425,0%
% eff PNT	0,5%	0,5%		0,1%	

119 - Répartition de l'effectif selon une structure de qualification détaillée

Personnel au Sol

	2010	2009	évol %	2008	évol %
Cadres Supérieurs	48 3,6%	46 3,4%	4,3%	46 3,2%	0,0%
Cadres Principaux	164 12,2%	163 12,0%	0,6%	161 11,4%	1,2%
Cadres et CTE	304 22,6%	307 22,5%	-1,0%	327 23,1%	-6,1%
AMDE	63 4,7%	65 4,8%	-3,1%	63 4,4%	3,2%
Maîtrises / Techniciens	711 52,9%	723 53,1%	-1,7%	742 52,4%	-2,6%
Agents	55 4,1%	58 4,3%	-5,2%	78 5,5%	-25,6%
Total PS	1 345	1 362	-1,2%	1 417	-3,9%

Personnel Navigant Commercial

	2010	2009	évol %	2008	évol %
Cadres CG3	16 0,1%	17 0,1%	-5,9%	17 0,1%	0,0%
Cadres CG2	89 0,6%	99 0,7%	-10,1%	99 0,7%	0,0%
Cadres CG1	224 1,5%	226 1,5%	-0,9%	224 1,5%	0,9%
Chefs de Cabine Principaux	867 5,8%	821 5,5%	5,6%	847 5,6%	-3,1%
Chefs de Cabine	2 859 19,1%	2 799 18,6%	2,1%	2 781 18,5%	0,6%
Hôtesse/Stewards	10 888 72,9%	11 059 73,6%	-1,5%	11 081 73,6%	-0,2%
Total PNC	14 943	15 021	-0,5%	15 049	-0,2%

Personnel Navigant Technique

	2010	2009	évol %	2008	évol %
Encadrement CDB, OPL, OMN	140 0,9%	133 0,9%	5,3%	138 0,9%	-3,6%
Instructeurs CDB, OPL, OMN	404 2,7%	410 2,7%	-1,5%	569 3,8%	-27,9%
Commandants de bord	1 370 9,2%	1 450 9,7%	-5,5%	1 294 8,6%	12,1%
Officiers Pilotes	2 155 14,4%	2 158 14,4%	-0,1%	2 113 14,0%	2,1%
Stagiaires	82 0,5%	101 0,7%	-18,8%	240 1,6%	-57,9%
Officiers Mécaniciens	3 0,0%	3 0,0%	0,0%	3 0,0%	0,0%
Total PNT	4 154	4 255	-2,4%	4 357	-2,3%

Outre le nombre de salariés dans chaque structure de qualification détaillée, ce tableau indique le poids (en pourcentage) de la structure dans l'effectif global.

13 - EMBAUCHES

13a - EMBAUCHES EN CDD OU CDI

13a-1 - Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée (ind. 131)

	2010	2009	évol %	2008	évol %
Cadres	2	3	-33,3%	11	-72,7%
Maîtrises / Techniciens	0	0	0,0%	3	-100,0%
Agents	1	0	~	0	0,0%
Total PS	3	3	0,0%	14	-78,6%
PNC	3	83	-96,4%	797	-89,6%
PNT	37	114	-67,5%	310	-63,2%
Total PN	40	197	-79,7%	1 107	-82,2%
TOTAL	43	200	-78,5%	1 121	-82,2%

Y compris les intégrations de CDD en CDI

13a-2 - Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée (ind. 132)

	2010	2009	évol %	2008	évol %
Cadres	0	0	0,0%	3	-100,0%
Maîtrises/Techniciens	0	0	0,0%	5	-100,0%
Agents	0	1	-100,0%	5	-80,0%
Total PS	0	1	-100,0%	13	-92,3%
PNC	102	286	-64,3%	1 692	-83,1%
PNT	21	19	10,5%	271	-93,0%
Total PN	123	305	-59,7%	1 963	-84,5%
TOTAL	123	306	-59,8%	1 976	-84,5%

Sont comptabilisés tous les contrats CDD ouverts dans l'année (y compris les agents entrés en CDD, puis intégrés en CDI).

13a-3 - Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans (ind. 134)

	2010	2009	évol %	2008	évol %
Cadres	1	0	~	4	-100,0%
Maîtrises/Techniciens	0	0	0,0%	4	-100,0%
Agents	0	1	-100,0%	5	-80,0%
Total PS	1	1	0,0%	13	-92,3%
PNC	94	224	-58,0%	1 281	-82,5%
PNT	20	32	-37,5%	129	-75,2%
Total PN	114	256	-55,5%	1 410	-81,8%
TOTAL	115	257	-55,3%	1 423	-81,9%

14 - DEPARTS

14a - SORTIES CDI

14a-1- Nombre total de départs de personnel en CDI (ind. 141)

	2010	2009	évol %	2008	évol %
Cadres	12	33	-63,6%	32	3,1%
Maîtrises/Techniciens	18	29	-37,9%	41	-29,3%
Agents	4	9	-55,6%	9	0,0%
Total PS	34	71	-52,1%	82	-13,4%
PNC	174	181	-3,9%	272	-33,5%
PNT	108	135	-20,0%	198	-31,8%
Total PN	282	316	-10,8%	470	-32,8%
TOTAL	316	387	-18,3%	552	-29,9%

14a-2 - Nombre de démissions (ind. 142)

	2010	2009	2008
Cadres	2	1	2
Maîtrises/Tech.	2	0	3
Agents	0	0	0
Total PS	4	1	5
PNC	48	68	97
PNT	5	5	2
Total PN	53	73	99
TOTAL	57	74	104

dont départs volontaires pour liquidation des droits CRPN

	2010	2009	2008
PNC	24	22	40
PNT	4	5	2
Total PN	28	27	42

14a-3 - Nombre de licenciements (ind. 143)

	2010	2009	2008
Cadres	1	5	7
Maîtrises/Tech.	2	7	3
Agents	2	4	0
Total PS	5	16	10
PNC	11	4	3
PNT	3	4	84
Total PN	14	8	87
TOTAL	19	24	97

14a-4 - Nombre de départs en retraite et Cessation d'activité CAC pour le PN (ind. 148)

	2010	2009	2008
Cadres	8	25	22
Maîtrises/Tech.	14	19	31
Agents	2	4	9
Total PS	24	48	62
PNC	93	66	131
PNT	89	109	102
Total PN	182	175	233
TOTAL	206	223	295

14b -SORTIES CDD

14b-1 - Fin de CDD (ind. 145)

	2010	2009	2008
Cadres	0	2	1
Maîtrises / Techniciens	0	5	3
Agents	0	2	24
Total PS	0	9	28
PNC	48	270	1 014
PNT	2	1	4
Total PN	50	271	1 018
TOTAL	50	280	1 046

14b-2 - CDD intégrés en CDI

Inclus dans 131: embauches CDI

	2010	2009	2008
Cadres	0	1	2
Maîtrises / Techniciens	0	0	1
Agents	0	0	0
Total PS	0	1	3
PNC	3	81	794
PNT	37	109	310
Total PN	40	190	1 104
TOTAL	40	191	1 107

15 - PROMOTIONS

151a - Promotions de groupe Personnel au sol

		A	→	B	→	CG1	→	CG2	→	CG3	TOTAL
	2010	12		5		4		1			22
	2009	13		9		11		1			34
	2008	17		16		13		2			48
Femmes	2010	11		1		1		0			13
	2009	7		4		7		0			18
	2008	nc		nc		nc		nc			0
Hommes	2010	1		4		3		1			9
	2009	6		5		4		1			16
	2008	nc		nc		nc		nc			0

151b - Promotions Personnel Navigant Commercial

151b-1 - Promotions PNC dans un même groupe

	2010	2009	2008
Passage Chef de Cabine	55	55	155
Passage Chef de Cabine Principal	89	0	43

151b-2 - Promotions PNC dans un groupe supérieur

	2010	2009	2008
Passage Cadre CG1	0	8	28
Passage Cadre CG2	0	4	13
Passage Cadre CG3	0	0	0

151c - Promotions Personnel Navigant Technique

151c-1 - Changements de qualification Avion

	2010	2009	2008
CDB	143	92	165
OPL	175	150	291

151c-2 - Changements de grade

	2010	2009	2008
Passage CDB	5	111	186

~~5~~
11

ERREUR



18 - ABSENTEISME

18a - Durée théorique travaillée

18a-1 - Nombre de journées théoriques travaillées (ind. 181)

	2010	2009	2008
Cadres	112 748	114 092	114 857
Maîtrises/Techniciens	166 999	167 974	171 738
Agents	12 205	13 192	16 545
Total PS	291 952	295 258	303 141
PNC	4 291 999	5 029 942	5 014 091
PNT	1 299 404	1 531 553	1 538 428
Total PN	5 591 403	6 561 495	6 552 519

Effectif moyen en ETP tel que défini pour l'indicateur 111 multiplié par 217 pour le PS (nombre de jours ouvrés travaillés) et par 365 pour le PN (nombre de jours calendaires) - 48 jours de congés.

Pour le personnel au sol, le nombre de jours ouvrés travaillés (217) correspond au nombre de jours ouvrés de l'année (251) diminué du nombre moyen de jours ouvrés de congés légaux ou conventionnels (34) d'un salarié à plein temps

18b - Absentéisme pour maladie, AT, maternité, paternité

18b-1 - Total des absences pour maladie, AT, maternité, paternité

	2010	Taux	2009	Taux	2008	Taux
Cadres	2 062	1,83%	2 484	2,18%	2 762	2,40%
Maîtrises/Techniciens	7 822	4,68%	7 483	4,45%	7 890	4,59%
Agents	928	7,60%	1 236	9,37%	1 480	8,95%
Total PS	10 812	3,70%	11 203	3,79%	12 133	4,00%
PNC	438 678	10,22%	442 808	8,80%	367 178	7,32%
PNT	38 196	2,94%	38 903	2,54%	34 929	2,27%
Total PN	476 874	8,53%	481 711	7,34%	402 107	6,14%

Ce tableau contient le **nombre total de jours d'absences** pour maladie, AT, maternité ou paternité et le **taux d'absentéisme** qui en résulte.

Pour le personnel au sol, les absences sont exprimées en jours ouvrés. Pour ce faire, les durées d'absence sont converties en jours ouvrés en multipliant la durée calendaire par 251 / 365. En effet, le nombre de jours ouvrés d'une année est estimé à 251 (= 365 - 104 jours de week-end - 10 jours fériés). Ces durées d'absence sont ensuite multipliées par le taux d'activité moyen du salarié.

Pour le personnel navigant les absences sont exprimées en jours calendaires ; elles ne sont pas réduites à proportion du taux d'activité car elles s'appliquent sur des périodes pendant lesquelles le salarié était supposé travailler à temps plein.

La colonne **Taux** contient le taux d'absentéisme, calculé comme le rapport en pourcentage entre le nombre de jours d'absence et le nombre de jours travaillés issu du tableau **18a-1 - Nombre de journées théoriques travaillées**

Ces règles s'appliquent au tableau ci-dessus, ainsi qu'aux tableaux de la page suivante qui ventilent les absences par type d'absence (maladie, AT, maternité, paternité)

18c - Répartition de la maladie par durée de l'absence (ind. 183)

	2010	% total Cat	2009	% total Cat	2008	% total Cat
<= 7 jours						
Cadres	130	66,33%	105	59,3%	133	61,6%
Maîtrises/Techniciens	435	64,83%	438	66,9%	485	67,0%
Agents	50	62,50%	65	67,0%	72	60,0%
Total PS	615	64,94%	608	65,4%	690	65,1%
PNC	14 660	67,05%	14 229	67,4%	13 961	65,9%
PNT	1 699	70,94%	1 764	71,4%	1 611	70,6%
8 <= jours <= 14						
Cadres	13	16,33%	22	12,4%	37	17,1%
Maîtrises/Techniciens	102	15,20%	88	13,4%	104	14,4%
Agents	13	16,25%	22	22,7%	19	15,8%
Total PS	128	15,52%	132	14,2%	160	15,1%
PNC	3 753	17,17%	3 689	17,0%	3 681	17,4%
PNT	314	13,11%	316	12,8%	311	13,6%
15 <= jours <= 30						
Cadres	18	9,18%	23	13,0%	26	12,0%
Maîtrises/Techniciens	62	9,24%	56	8,5%	65	9,0%
Agents	10	12,50%	5	5,2%	12	10,0%
Total PS	90	9,50%	84	9,0%	103	9,7%
PNC	1 950	8,92%	1 772	8,4%	1 902	9,0%
PNT	194	8,10%	189	7,7%	173	7,6%
31 <= jours <= 90						
Cadres	15	7,65%	22	12,4%	16	7,4%
Maîtrises/Techniciens	54	8,05%	56	8,5%	54	7,5%
Agents	6	7,50%	4	4,1%	12	10,0%
Total PS	75	7,92%	82	8,8%	82	7,7%
PNC	1 252	5,73%	1 257	6,0%	1 355	6,4%
PNT	135	5,64%	154	6,2%	130	5,7%
91 <= jours <= 180						
Cadres	1	0,51%	5	2,8%	4	1,9%
Maîtrises/Techniciens	18	2,68%	17	2,6%	16	2,2%
Agents	1	1,25%	1	1,0%	5	4,2%
Total PS	20	2,11%	23	2,5%	25	2,4%
PNC	249	1,14%	272	1,3%	281	1,3%
PNT	53	2,21%	47	1,9%	58	2,5%

NB : Les absences de même nature consécutives sont concaténées

2 - REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21- MONTANT DES REMUNERATIONS

211 - Rémunération mensuelle moyenne

PS : Douzième de la somme des rapports : Brut fiscal annuel / Effectif moyen annuel

PN : Douzième de la somme des rapports : Brut CRPN / Effectif moyen annuel

212-Part des primes à périodicité non mensuelle.

Pourcentage représenté par les PFA et PUA dans la rémunération mensuelle moyenne

21a - REMUNERATION PS

		211 - Rémunération mensuelle moyenne.			212-Part des primes à périodicité non mensuelle.		
		2010	2009	2008	2010	2009	2008
CG3	H	7 325	7508	7594	0,2%	0,1%	0,0%
	F	7 163	7158	6728	0,0%	0,0%	0,0%
CG2	H	5 194	5156	5012	9,2%	9,2%	9,4%
	F	5 003	4853	4889	9,6%	9,5%	9,6%
CG1	H	4 777	4700	4526	8,8%	8,8%	9,0%
	F	3 822	3787	3720	10,1%	10,2%	10,2%
Maîtrises Techniciens	H	3 531	3501	3456	9,5%	9,4%	9,5%
	F	3 089	3063	3022	10,3%	10,4%	10,4%
Agents	H	2 779	2823	2826	10,2%	10,1%	10,0%
	F	2 687	2526	2567	10,5%	10,8%	10,8%

21b - REMUNERATION PNC

		211 - Rémunération mensuelle moyenne.			212-Part des primes à périodicité non mensuelle.		
		2010	2009	2008	2010	2009	2008
CG3	H	8 134	8 018	7 768	0,0%	0,0%	0,6%
	F	7 838	7 771	7 490	0,0%	0,0%	0,8%
CG2	H	6 969	6 847	6 686	9,1%	9,1%	8,9%
	F	6 887	6 738	6 604	9,1%	9,1%	8,8%
CG1	H	6 036	5 861	5 644	9,4%	9,5%	9,5%
	F	5 994	5 873	5 620	9,4%	9,5%	9,5%
CCP	H	5 586	5 647	5 320	8,5%	8,4%	8,5%
	F	5 522	5 497	5 215	8,6%	8,5%	8,6%
CC	H	4 558	4 611	4 348	9,2%	9,0%	9,1%
	F	4 478	4 508	4 287	9,3%	9,2%	9,1%
Hôtesse Stewards	H	3 224	3 128	2 894	10,1%	10,0%	10,0%
	F	3 240	3 168	2 928	10,1%	10,1%	10,0%

24 - CHARGES ACCESSOIRES**241 - Avantages sociaux dans l'entreprise**

Annexe 241

242 - Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel

	2010	2009	évol %	2008	évol %
Entreprise de travail temporaire	344 623	1 330 206	-74,1%	1 304 012	2,0%
Autres entreprises	858 618	3 039 526	-71,8%	3 994 084	-23,9%

25- CHARGES SALARIALES GLOBALES**251- Frais de Personnel / chiffre d'affaire**

	2010	2009	évol %	2008	évol %
CA (M€)	13 665	12 378	10,4%	15 015	-17,6%
**Frais de Personnel (M€)	4 432	4 480	-1,1%	4 694	-4,6%
Rapport Frais pers/CA	32,4%	36,2%	-10,4%	31,3%	15,8%

(**) Comptes sociaux hors transferts de charges et hors comptes de dotations reprise retraite

26 - PARTICIPATION FINANCIERE

	2010	2009	évol %	2008	évol %
261 - Participation (K€)	0	0	0,0%	24 060	11,40%
262 - Montant Moyen	0	0	0,0%	399	1,50%
264 - Intéressement (K€)	8 238	8 341	-1,2%	98 107	-91,5%
265 - Montant moyen	144	139	3,6%	1558	-91,1%

Le montant moyen est calculé par tête.

315 - Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné des arrêts de travail

	2010		2009		2008	
	Av prise Serv.	Ap fin serv	Av prise Serv.	Ap fin serv	Av prise Serv.	Ap fin serv
PS de jour	4	3	2	1	3	2
PS de nuit	0	0	1	1	0	0
	Av Rotation	Ap Rotation	Av Rotation	Ap Rotation	Av Rotation	Ap Rotation
PNC	106	38	105	36	78	44
PNT	11	3	1	5	5	2
TOTAL	121	44	109	43	86	48

316 - Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire et de prestation de service (PS)

	2010	2009	2008
Nombre d'accidents	0	0	0

32 - REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENTS MATERIELS

Avec ou sans arrêt - en nombre

321 - Accidents liés à l'existence de risques graves (app à pression, app avec prod. caustique, vapeurs, gaz, poussières, mat combustibles, flammes, mat explosives, Electricité, Rayons)

2010	2009	2008
2	1	1

322 - Accidents liés à des chutes avec dénivellation
(chutes avec dénivellation)

133	67	140
-----	----	-----

323 - Accidents occasionnés par des machines
(tout type de machine, organes de transmission presses mécan., scies, outils mécan. tenus à la main, outils ind. à main)

17	7	10
----	---	----

324 - Accidents de circulation, manutention, stockage (Acc plain-pied, objets en cours de manip., objets en cours de transp, appareils, levage, manut, apparaux, amarrage)

761	374	609
-----	-----	-----

325 - Accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement (Mouvements accidentels)

33	12	31
----	----	----

326 - Accidents liés à la circulation sur la voie publique pendant le travail (Véhicules (sauf char. manut))

7	2	0
---	---	---

327 - Autres cas (facteurs comportementaux, divers, incendies, rixes, déclarations non classées)
- dont otites barotraumatiques

1 706	1 552	1 612
1 061	964	1 167

4 - AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41 - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

411 - Horaire moyen affiché

Personnel au Sol : 35 heures hebdomadaires
 Personnel Navigant Commercial : 75 heures mensuelles
 Personnel Navigant Technique : 75 heures ^{réelles} créditées mensuelles

412 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur par le système légal

	2010	2009	2008
Cadres	0	0	2
Maîtrises/Techniciens	0	9	19
Agents	0	1	3
TOTAL	0	10	24

Compensation Obligatoire en Repos

Toute heure supplémentaire au-delà du contingent de 220 heures donne droit à une heure de repos compensateur obligatoire.

Cette règle remplace depuis août 2008 l'ancienne règle qui définissait deux conditions d'acquisition de repos compensateur légal :

- 50 % des heures supplémentaires au-delà de la 42^{ème} heure supplémentaire hebdomadaire
- 100 % des heures supplémentaires au-delà de la 220^{ème} heure supplémentaire annuelle

Dès que le salarié a acquis 7 heures de repos compensateur, il y a déclenchement d'un droit à prise d'une journée de repos ; le salarié doit poser ces repos dans les 2 mois qui suivent le déclenchement, et en tout état de cause, les jours de repos doivent être pris dans l'année qui suit leur déclenchement.

Jusqu'en 2008, on décomptait le nombre de salariés ayant acquis du repos compensateur obligatoire durant l'année. En 2009, on décompte le nombre de salariés ayant pris un ou plusieurs jours de repos compensateur obligatoire durant l'année.

413 - Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés

	2010	2009	2008
Cadres	112	117	134
Maîtrises/Techniciens	503	498	519
Agents	26	23	26
TOTAL	641	638	679

Salariés en horaire administratif ou décalé bénéficiant de l'horaire variable (hors CJT)
 (Situation au 31 décembre)

46 - MEDECINE DU TRAVAIL**461 - Nombre d'examens cliniques PS et PN**

		2010	2009	2008
Embauche	PS	20	8	37
	PN	227	546	1 751
Périodique	PS	279	427	199
	PN	12 967	11 605	9 152
Complémentaire	PS	604	135	304
	PN	11 065	11 611	13 262
Total	PS	903	570	540
	PN	24 259	23 762	24 165
	Total	25 162	24 332	24 705

462 - Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu du travail de l'entreprise.

	2010	2009	2008
PS/PN	1/3	1/3	1/3

47 - TRAVAILLEURS INAPTES**471 - Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail de l'entreprise**

	2010	2009	2008
PS	0	0	0
PN	0	0	0
TOTAL	0	0	0

472 - Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude

	2010	2009	2008
PS	1	4	0
PN	6	19	25
TOTAL	7	23	25

513 - Nombre d'agents formés

Plan de Formation

	2010	Taux	2009	Taux	2008	Taux
Cadres	295	57,2%	323	62,6%	436	81,6%
Maîtrises/Techniciens	413	53,4%	442	56,1%	531	66,0%
Agents	32	58,2%	36	62,1%	45	57,7%
Total PS	740	55,0%	801	58,8%	1 012	71,4%
PNC	14 943	100,0%	15 021	100,0%	15 049	100,0%
PNT	4 155	100,0%	4 255	100,0%	4 357	100,0%
Total PN	19 098	100,0%	19 276	100,0%	19 406	100,0%
TOTAL	19 838	97,0%	20 077	97,3%	20 418	98,1%

Droit individuel à la formation (DIF)

	2010	Taux	2009	Taux	2008	Taux
Cadres	91	17,6%	52	10,1%	22	4,1%
Maîtrises/Techniciens	94	12,1%	60	7,6%	52	6,5%
Agents	12	21,8%	5	8,6%	7	9,0%
Total PS	197	14,6%	117	8,6%	81	5,7%
PNC	214	1,4%	197	1,3%	209	1,4%
PNT	69	1,7%	33	0,8%	65	1,5%
Total PN	283	1,5%	230	1,2%	274	1,4%
TOTAL	480	2,3%	347	1,7%	355	1,7%

Les taux d'agents formés sont calculés par rapport à l'effectif au 31 décembre (indicateur 111)

513b - Formation initiale des stagiaires PNT

Nombre de stagiaires au 31 décembre

	2010	2009	2008
OPL	53	69	139

514 - Nombre d'heures de stage

	Plan de Formation			Droit individuel à la formation		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Cadres	3 872	8 432	10 632	1 882	1 509	742
Maîtrises/Techniciens	6 882	9 880	9 188	2 561	1 442	1 542
Agents	427	925	1 168	287	102	81
Total PS	11 181	19 237	20 988	4 730	3 053	2 365
PNC	454 085	548 814	593 103	4 573	6 201	6 194
PNT	345 367	415 994	710 546	1 073	798	1 446
Total PN	799 452	964 808	1 303 649	5 646	6 999	7 640
TOTAL	810 633	984 045	1 324 637	10 376	10 052	10 005

52 - CONGES DE FORMATION**521 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré**

	2010	2009	2008
PS	4	1	5
PNC	91	124	103
PNT	1	0	0
TOTAL	96	125	108

522 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré

	2010	2009	2008
PS	0	2	2
PNC	45	53	56
PNT	2	1	1
TOTAL	47	56	59

53 - APPRENTISSAGE**531 - Nombre de contrats d'apprentissage signés dans l'année**

	2010	2009	2008
PS	0	0	4

54 - FORMATION DES JEUNES EN ALTERNANCE**541 - Nombre de contrats de professionnalisation signés dans l'année**

	2010	2009	2008
PS	0	0	2
PNT	41	35	42

613 - Nombres de réunions avec les représentants du personnel pendant l'année

Personnel au sol	2010	2009	2008
Délégués du personnel	12	12	12
Commissions paritaires	6	6	6
CE et commissions de CE	63	76	143
Délégués syndicaux	21	15	12
Représentants aux CHSCT	7	7	7
Total	109	116	180
Personnel Navigant	2010	2009	2008
Délégués du personnel	36	36	36
Commissions paritaires	16	27	25
CE et commissions de CE	63	76	143
Délégués syndicaux	190	262	8 631
Représentants aux CHSCT	49	45	42
Total	354	446	8 877

Nombre total de réunions entre les représentants de la direction (quelque soit leur niveau hiérarchique) et les représentants du personnel.

614-Date de signature et objet des accords signés dans l'entreprise pendant l'année considérée

Annexe 614

615 - Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale

	2010	2009	2008
PS	8	6	3
PN	44	64	39
TOTAL	52	70	42

63 - PROCEDURES**631 - Nombre de recours à des modes de solutions non judiciaires engagés dans l'année**

	2010	2009	2008
PS	0	nc	nc
PN	0	nc	nc
TOTAL	0	0	0

Arbitrages, commissions de conciliation, protocoles

632 - Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause

	2010	2009	2008
PS	3	11	1
PN	51	30	23
TOTAL	54	41	24

633 - Nombre de mises en demeure et procès verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée

	2010	2009	2008
PS	0	0	0
PN	0	0	0
TOTAL	0	0	0

ANNEXES

Annexe 116

Répartition du Personnel au sol par tranche d'âge et CSP

Cadres	2010		2009		évol %	2008		évol %
	%eff cadre	%eff PS	%eff cadre	%eff PS		%eff PS		
moins de 20 ans	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
de 20 à 24 ans	1	0,2%	1	0,2%	0,0%	5	0,4%	-80,0%
de 25 à 29 ans	18	3,5%	21	4,1%	-14,3%	22	1,6%	-4,5%
de 30 à 34 ans	21	4,1%	20	3,9%	5,0%	15	1,1%	33,3%
de 35 à 39 ans	38	7,4%	32	6,2%	18,8%	33	2,3%	-3,0%
de 40 à 44 ans	62	12,0%	76	14,7%	-18,4%	85	6,0%	-10,6%
de 45 à 49 ans	126	24,4%	120	23,3%	5,0%	112	7,9%	7,1%
de 50 à 54 ans	122	23,6%	134	26,0%	-9,0%	138	9,7%	-2,9%
de 55 à 59 ans	110	21,3%	95	18,4%	15,8%	104	7,3%	-8,7%
60 ans et plus	18	3,5%	17	3,3%	5,9%	20	1,4%	-15,0%

Maîtrises Techniciens	2010		2009		évol %	2008		évol %
	%eff M/T	%eff PS	%eff M/T	%eff PS		%eff PS		
moins de 20 ans	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
de 20 à 24 ans	1	0,1%	0	0,0%	-	4	0,3%	-100,0%
de 25 à 29 ans	5	0,6%	6	0,8%	-16,7%	13	0,9%	-53,8%
de 30 à 34 ans	79	10,2%	76	9,6%	3,9%	86	6,1%	-11,6%
de 35 à 39 ans	127	16,4%	123	15,6%	3,3%	113	8,0%	8,8%
de 40 à 44 ans	112	14,5%	123	15,6%	-8,9%	133	9,4%	-7,5%
de 45 à 49 ans	157	20,3%	160	20,3%	-1,9%	173	12,2%	-7,5%
de 50 à 54 ans	169	21,8%	162	20,6%	4,3%	149	10,5%	8,7%
de 55 à 59 ans	107	13,8%	130	16,5%	-17,7%	125	8,8%	4,0%
60 ans et plus	17	2,2%	8	1,0%	112,5%	9	0,6%	-11,1%

Agents	2010		2009		évol %	2008		évol %
	%eff Agent	%eff PS	%eff Agent	%eff PS		%eff PS		
moins de 20 ans	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
de 20 à 24 ans	0	0,0%	1	1,7%	-100,0%	3	0,2%	-66,7%
de 25 à 29 ans	5	9,1%	5	8,6%	0,0%	12	0,8%	-58,3%
de 30 à 34 ans	12	21,8%	12	20,7%	0,0%	9	0,6%	33,3%
de 35 à 39 ans	6	10,9%	6	10,3%	0,0%	9	0,6%	-33,3%
de 40 à 44 ans	4	7,3%	6	10,3%	-33,3%	9	0,6%	-33,3%
de 45 à 49 ans	8	14,5%	7	12,1%	14,3%	9	0,6%	-22,2%
de 50 à 54 ans	12	21,8%	13	22,4%	-7,7%	14	1,0%	-7,1%
de 55 à 59 ans	7	12,7%	7	12,1%	0,0%	11	0,8%	-36,4%
60 ans et plus	1	1,8%	1	1,7%	0,0%	2	0,1%	-50,0%

Annexe 213

Grilles de rémunérations

PERSONNEL AU SOL

Valeur mensuelle du point Air France : 6,07803 au 31.12.2010

GROUPE EMPLOI	NIVEAU	COEFFICIENT DE REMUNERATION	
		Minima	Maxima
Agent	A03	209	290
	A04	217	310
	A05	226	328
	A06	235	343
	A07	244	362
	A08	253	381
	A09	262	397
Maitrise & Technicien	B01	271	415
	B02	282	441
	B03	303	461
	B04	319	470
	B05	333	483
	B06	347	495
Cadres Techniques Entretien (CTE)	CTE	356	566
Cadre Groupe 1	C01	356	656
	C02	390	722
	C03	428	801
Cadre Groupe 2	C04	488	907
	C05	556	1035
	C06	635	1184
Cadre Groupe 3	Forfait annuel		
	C07	53 760	90240
	C08	61 320	98040
	C09	70 800	104040

Annexe 213

Grilles de rémunérations

PERSONNEL NAVIGANT COMMERCIAL

PERSONNEL D'EXECUTION

Barème comprenant le traitement fixe mensuel, la prime de fonction CC ou CCP le cas échéant, le montant mensuel minimum garanti de primes de vol, 1/12ème de la prime de fin d'année et 1/12ème de la PUA (nouveau système de rémunération a/c du 1er avril 200

GRADE	Minimum	Maximum	31/12/2008	31/12/2009	31/12/2010
HOTESSE et STEWARD	Minimum MC		1 976	1 995	2 018
	Minimum LC		2 094	2 114	2 139
	Maximum MC		3 890	3 920	3 950
	Maximum LC		4 129	4 161	4 193
CHEF de CABINE	Minimum MC		3 325	3 351	3 376
	Minimum LC		3 428	3 455	3 481
	Maximum MC		4 554	4 589	4 625
	Maximum LC		4 734	4 771	4 809
CHEF de CABINE PRINCIPAL	Minimum MC		3 607	3 635	3 664
	Minimum LC		3 810	3 840	3 870
	Maximum MC		4 968	5 007	5 046
	Maximum LC		5 244	5 285	5 327

PERSONNEL D'ENCADREMENT

Barème comprenant le traitement mensuel forfaitaire, la prime mensuelle Cadre PNC Groupe 1 a/c du 1er avril 2008, 1/12ème de la prime de fin d'année et de la PUA pour les cadres PNC groupe 1 et 2

		31/12/2008	31/12/2009	31/12/2010
Cadre PNC "Groupe 1"	Cl2, Ech 6	5 395	5 437	5 480
Cadre PNC "Groupe 2"	Minimum	5 709	5 754	5 799
	Maximum	7 900	7 963	8 026
Cadre PNC "Groupe 3"	Maximum	9 463	9 539	9 616

Annexe 241

Avantages sociaux dans l'entreprise

A. PERSONNEL AU SOL

(2) sauf faute grave ou lourde

7.2.2. Majoration pour travail entre 22 heures et 6 heures et les jours fériés

Chaque heure de travail effectuée soit entre 22 heures et 6 heures, soit un jour férié, donne droit à une majoration de 100% du salaire horaire fixe du salarié. Cette majoration est également versée pour les heures de travail effectuées après 6 heures, si la prise de service a lieu avant minuit.

Une même heure de travail ne peut ouvrir droit qu'à une seule majoration, même si plusieurs raisons en justifient le versement (cas du travail entre 22 heures et 6 heures un jour férié).

7.2.3. Majoration pour travail le dimanche

Chaque heure de travail effectuée le dimanche donne droit à une majoration de 50% du salaire horaire fixe du salarié. Pour une même heure de travail, il ne peut y avoir cumul entre cette majoration et celle accordée en cas de travail de 22 heures à 6 heures ou un jour férié, cette dernière étant seule attribuée, le cas échéant.

7.2.4. Bénéficiaire des majorations

Le bénéfice des majorations pour le travail entre 22 heures et 6 heures, les jours fériés et le dimanche est normalement limité au personnel des groupes A, B et C.T.E. ; il peut toutefois, sur décision du chef de centre intéressé, être étendu à des personnels des groupes C.G.1, C.G.2 et C.G.3 qui, exceptionnellement assureraient de façon régulière un service de nuit, des jours fériés ou du dimanche.

7.3. Rémunération accordée en certains cas d'horaires particuliers

7.3.1. Journée de service continue

La journée est dite « continue » lorsque la coupure du temps de repas est rémunérée à hauteur d'une demi-heure. Elle donne lieu à l'attribution d'une indemnité de panier s'il y a lieu.

7.3.2. Travail du dimanche

Le travail du dimanche donne droit à :

- une indemnité de panier ou à une indemnité d'absence de cantine, s'il y a lieu,
- la majoration pour travail du dimanche.

7.3.3. Travail des jours fériés

Travail en horaire régulier

Les heures de travail effectuées un jour férié en horaire régulier, c'est-à-dire un jour férié compris dans l'horaire normalement suivi par l'intéressé, donne droit, en plus de la rémunération correspondant à l'horaire régulier au versement :

Annexe 241

Avantages sociaux dans l'entreprise

A. PERSONNEL AU SOL

8.1. Congé de maternité ou d'adoption

8.1.1. Maternité

La durée du congé maternité est fixée à quatre mois pour le 1^{er} et le 2^e enfant. Au-delà ou en cas de naissances multiples, les dispositions légales sont appliquées.

8.1.2. Adoption

Le salarié qui se voit confier un enfant en vue de son adoption a droit au congé légal d'adoption à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

8.2. Congé parental d'éducation

Le droit à un congé parental pour élever un enfant est ouvert au père et à la mère (s'ils justifient d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans) à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Ce congé a une durée maximale de 4 ans et prend fin en tout état de cause au 4^e anniversaire de l'enfant. Le nombre maximum de fractionnement est de quatre périodes.

Le congé parental d'éducation peut être total ou à temps partiel. La durée de l'absence sans solde est prise en compte au titre de l'ancienneté Compagnie.

8.3. Absences accordées aux futures mères de famille

Dès la déclaration de la grossesse et avant la fin du 3^e mois la durée hebdomadaire de travail est ramenée à 32h, cette réduction intervenant dans les 30 jours au plus tard suivant la présentation du certificat attestant la grossesse. A partir du 4^e mois, la durée quotidienne de travail est réduite d'une heure.

8.4. Absences des personnels féminins en état de grossesse uniquement prénatal

En application des dispositions légales, des autorisations d'absence avec solde non récupérables sont accordées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la Santé Publique dans le cadre de la surveillance médicale

8.5. Absence avec solde à partir du 6^e mois de la grossesse en vue de suivre des cours d'accouchement sans douleur, sous réserve que l'intéressé présente un certificat médical.

8.6. Congé avec solde pour soigner un enfant malade

Un congé avec solde de 6 jours au maximum par période de 12 mois du 1^{er} avril au 31 mars (au prorata du temps de présence par année incomplète) est accordé au père ou à la mère de famille pour soigner un enfant malade à la double condition que l'enfant ait moins de 16 ans et que le salarié fournisse un certificat médical pour les absences supérieures à une journée. La limite d'âge est supprimée, si l'enfant à charge est handicapé. Il est également accordé aux parents d'enfants (même majeurs) titulaires d'une carte d'invalidité à 80% ou à défaut d'une notification de la Cotorep précisant l'invalidité à 80% qui devra être produite, une majoration d'absence à hauteur de 6 jours.

8.7. Allocation de garde d'enfant

Elle est versée par le C.C.E. au père ou à la mère, pour chaque enfant de moins de quatre ans à condition que le conjoint ne bénéficie pas d'une allocation de même nature, par jour de mise en garde et son versement est subordonné au non dépassement d'un plafond de ressources.

Annexe 241

Avantages sociaux dans l'entreprise

A. PERSONNEL AU SOL

Par ailleurs, les salariés âgés de 18 à 21 ans bénéficient d'un congé supplémentaire à raison d'un demi jour ouvré par mois de travail.

10.4. Majorations liées à certaines conditions de travail

Les personnes travaillant en permanence dans les locaux en sous-sol et présentant des caractéristiques particulièrement contraignantes (éclairage, ventilation, etc.) peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire de 2 à 6 jours ouvrés par exercice.

10.5. Majoration au profit des anciens combattants, pensionnés militaires

+ 5 jours ouvrés par exercice pour ceux dont le taux de pension d'invalidité est supérieur à 50%,
+ 3 jours ouvrés par exercice pour ceux dont le taux de pension d'invalidité est inférieur ou égal à 50%.

10.6. Majoration de congé au profit des masticqueurs et manipulatrices radio

Ces salariés bénéficient d'un congé supplémentaire de 6 jours ouvrés par exercice.

10.7. Majoration de congé au profit des salariés effectuant des radiographies ou des gammagraphies de matériel

Ces salariés bénéficient d'un congé supplémentaire de 1 à 2 jours ouvrés par exercice, selon le nombre d'interventions

10.8. Disponibilité sans solde pour convenance personnelle d'une durée maximum de 2 mois

D'une durée de 1 semaine à 2 mois, cette disponibilité sans solde est accordée sous réserve des nécessités de service. Elle n'interrompt pas l'ancienneté.

11. SERVICE MILITAIRE NATIONAL

11.1. Journée d'appel de préparation à la défense

Pour la journée d'appel de préparation à la défense, le jeune salarié, bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'un jour. Elle n'entraîne pas de réduction de salaire et compte comme un jour du travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

11.2. Activité réserve

Le salarié appelé à effectuer une période dans la réserve opérationnelle militaire sur son temps de travail, dans le cadre de la formation militaire initiale de réserviste (FMIR), d'un engagement à servir dans la réserve (ESR) ou au titre de l'obligation de disponibilité est, pour la durée de la convocation, placé en congé exceptionnel.

Ses droits sont maintenus et il bénéficie d'une indemnité égale à la différence entre sa rémunération de référence et les éléments de la solde militaire perçue.

12. CONGES FAMILIAUX

Mariage du salarié : 6 jours ouvrés

Annexe 241

Avantages sociaux dans l'entreprise

A. PERSONNEL AU SOL

Des facilités de transport sont accordées au personnel d'Air France sous certaines conditions.

14.2. Assurance individuelle accident (AIA)

Cette assurance est applicable en cas d'accidents survenus en service ou hors service.
Elle est souscrite par la Société Air France au bénéfice de l'ensemble de son personnel statutaire ainsi que le personnel contractuel engagé en Métropole pour occuper un emploi permanent y compris le personnel expatrié et détaché.
Elle ouvre droit au versement d'un capital au salarié ou à ses ayants droit en cas d'incapacité physique permanente totale ou partielle.

14.3. Assurance risque de guerre PS/PN

Cette assurance a pour objet de garantir une indemnité sous forme d'un capital (selon barème) au salarié ou à ses ayants droit pour l'incapacité permanente totale ou partielle, en cas d'accidents terrestres ou aériens survenant à la suite de certains

Cette garantie est souscrite par la Société Air France au bénéfice de l'ensemble de son personnel statutaire ainsi que le personnel contractuel engagé en Métropole pour occuper un emploi permanent y compris le personnel expatrié et détaché.

Annexe 241

Avantages sociaux dans l'entreprise

2.1.4. Longue maladie

a) Prestations, traitement de base et cotisations

Les prestations sont déterminées en fonction d'un traitement de base égal à la rémunération brute des 12 derniers mois d'activité (à temps plein ou à temps partiel) précédant le début de l'arrêt maladie, soumise aux cotisations de la CRPN, et limitée à 8 plafonds annuels de sécurité sociale.

En cas d'activité mixte PS/PN, la totalité des deux rémunérations est prise en compte.

Les cotisations sont assises sur la rémunération mensuelle, selon les mêmes principes que ci-dessus, déduction faite des prestations versées par les organismes de sécurité sociale.

Tranche A : rémunération brute limitée au plafond annuel de la sécurité sociale

Tranche B : rémunération brute comprise entre le plafond et 6 plafonds annuels de la sécurité sociale.

Tranche C : rémunération brute comprise entre 6 et 8 plafonds annuels de la sécurité sociale

b) Prestation garantie en longue maladie

Les prestations garanties pour le risque longue maladie sont les suivantes :

2.1.1. et 2.1.2 ci-dessus et au plus tôt à compter du 181^e jour d'indemnisation par la Compagnie, le versement d'une indemnité fixée à :

- 75% du traitement de base porté à 80% si le salarié a deux enfants à charge ou plus, sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale et le cas échéant de la pension CRPNAC si celle-ci est liquidée.

La prestation est servie tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale, elle cesse d'être versée à la date du premier des événements suivants :

- Fin de longue maladie
- Reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité permanente
- 1095^e jour qui suit le début de l'arrêt de travail
- Liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale
- Date de fin de contrat de travail pour le PNT licencié en raison d'une inaptitude physique définitive prononcée par le CMAC à la demande de l'intéressé.

2.1.5. Invalidité permanente

En cas d'une invalidité permanente reconnue par la sécurité sociale, le versement d'une rente est garanti au salarié, quelle que soit son ancienneté. La prestation varie selon la catégorie d'invalidité dans laquelle le salarié a été classé par la sécurité sociale. Le montant exprimé en pourcentage du traitement défini en 2.1.4. est fixé comme suit, sous déduction des prestations, pensions, rentes versées au même titre par la sécurité sociale et, le cas échéant de la pension CRPNAC si celle-ci

- Invalide 1^{ère} catégorie45%
- Invalide 2^{ème} catégorie
- assuré sans enfant à charge75%
- assuré avec un enfant à charge80%
- assuré avec deux enfants à charge85%

- Invalide 3^{ème} catégorie
- assuré sans enfant à charge81%
- assuré avec un enfant à charge86%
- assuré avec deux enfants à charge91%

Annexe 241

Avantages sociaux dans l'entreprise

2.2. PNC

2.2.1. Maladie

- **PNC d'exécution (hôtesses, stewards, chefs de cabine et chefs de cabine principaux)**

Pendant 180 jours : traitement fixe + 80 PVEI (primes de vol effectives individualisées) + prime CCP ou CC le cas échéant – avec maintien de la garantie de rémunération de 86 PVEI sur le mois – sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

- **PNC d'encadrement (Groupe 1/ Groupe 2 / Groupe 3)**

Traitement mensuel forfaitaire (TMF) + prime(s) pour cadres groupe 1 le cas échéant, pendant 180 jours – sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale

2.2.2. Accident du travail ou maladie imputable au service

- **PNC d'exécution :**

Salaire global mensuel moyen jusqu'à reprise des fonctions de navigant ou inaptitude définitive prononcée par le CMAC ou entrée en jouissance de la pension de retraite, et ce, à concurrence de 360 jours – sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

- **PNC d'encadrement :**

Traitement mensuel forfaitaire + prime(s) pour les Cadres groupe 1 le cas échéant, jusqu'à reprise des fonctions de navigant ou inaptitude définitive prononcée par le CMAC ou entrée en jouissance de la pension de retraite dans la limite de 360 jours - sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

2.2.3. Inaptitude provisoire au vol pour le PNC qui a épuisé son droit à congé avec solde pour raisons de santé :

- poste au sol pendant une durée maximale de 30 mois, sous certaines conditions. Rémunération sol par référence aux règles conventionnelles de reclassement définitif au sol.

2.2.4. Longue maladie

a) Prestations traitement de base et cotisations

Les prestations sont déterminées en fonction d'un traitement de base égal à la rémunération brute des 12 derniers mois d'activité (à temps plein ou à temps partiel) précédant le début de l'arrêt maladie, soumise aux cotisations de la CRPN, et limitée à 6 plafonds annuels de sécurité sociale.

En cas d'activité mixte PS/PN, la totalité des deux rémunérations est prise en compte.

Les cotisations sont assises sur la rémunération mensuelle, selon les mêmes principes que ci-dessus, déduction faite des prestations versées par les organismes de sécurité sociale.

Tranche A : rémunération brute limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : rémunération brute comprise entre le plafond et 6 plafonds annuels de la sécurité sociale.

b) Prestations garanties en longue maladie

Les prestations garanties pour le risque longue maladie sont les suivantes :

2.2.1. et 2.2.2 ci-dessus et au plus tôt à compter du 181^{ème} jour d'indemnisation par la Compagnie, le versement d'une indemnité fixée à :

. 75% du traitement de base à porter à 80% si le salarié a deux enfants à charge ou plus, sous déduction des prestations versées au même titre par la Sécurité Sociale et le cas échéant de la pension CRPNAC si celle-ci est liquidée.

La prestation est servie tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale, elle cesse d'être versée à la date du premier des événements suivants :

Annexe 241

Avantages sociaux dans l'entreprise

Montant de la garantie :

- moins de 31 ans et moins de 5 ans d'ancienneté : 12 mois de traitement de base (TB),
- moins de 31 ans et 5 ans ou plus d'ancienneté : 20 mois de TB, portés à 26 mois en cas de licenciement,
- de 31 ans à 45 ans révolus : 15 mois de TB, portés à 18 mois en cas de licenciement,
- de 46 ans à 50 ans révolus : 13 mois de TB,

puis dégressivité selon l'âge :

51 ans : 11 mois	55 ans : 5 mois
52 ans : 9 mois	56 ans : 4 mois
53 ans : 7 mois	57 ans : 3 mois
54 ans : 6 mois	58 ans : 2 mois

3. DECES ET INVALIDITE ABSOLUE DEFINITIVE

La Compagnie contracte une assurance Groupe au titre des régimes de prévoyance complémentaire qui couvre le personnel contre les risques décès et invalidité absolue et définitive. Institué par accord d'entreprise, ce régime de prévoyance est financé par des cotisations réparties entre la Compagnie et les salariés. Le personnel y est obligatoirement affilié.

4. JOURS FERIES

Voir ci-après § 9- congés annuels.

5. PREAVIS ET INDEMNITES DE LICENCIEMENT

5.1. P.N.T.

5.1.1. Préavis

Trois mois.

5.1.2. Indemnités de licenciement

5.1.2.1. Licenciement (sauf cas de faute grave ou lourde)

L'indemnité est calculée conformément aux dispositions du Code du Travail.

5.1.2.2 Licenciement pour inaptitude physique définitive

administrative PNT jusqu'à 12 ans ; au-delà un demi- mois de salaire par année complète d'ancienneté administrative PNT en sus de 12.

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 être inférieure à l'indemnité de départ en retraite.

Une majoration de cette indemnité est versée lorsque l'intéressé inapte définitif du fait d'une maladie ou d'un accident non imputables au service est âgé d'au moins 46 ans et de moins de 50 ans et ne compte pas 25 ans de service valables pour la retraite ; cette majoration s'élève, pour chaque année restant à courir jusqu'à l'âge de 50 ans, à un demi- mois du même

5.1.2.3 Licenciement pour inaptitude professionnelle

L'indemnité de licenciement est égale à un mois de salaire (1) par année complète d'ancienneté administrative PNT jusqu'à 12 ans ; au-delà un demi mois de salaire par année complète d'ancienneté administrative PNT.

Annexe 241

Avantages sociaux dans l'entreprise

5.2.2.3 Licenciement pour inaptitude physique définitive non imputable au service

PNC âgés de moins de 50 ans

L'indemnité est calculée sur la base d'un mois de salaire de référence (tel que défini par le barème 2 dans l'annexe au § 3.2. du chapitre C de l'accord PNC 2008/2013) pour chacune des douze premières années de service, plus un demi mois par année d'ancienneté au-delà de 12.

PNC âgés de 50 ans ou plus

L'indemnité est calculée conformément aux dispositions de l'article R1234-2 du Code du Travail, son montant ne pouvant être inférieur à celui de l'indemnité de départ volontaire de l'article 5.2 du chapitre 7 de la convention d'entreprise du PNC.

5.2.2.4 Licenciement pour insuffisance professionnelle (PNC âgés de moins de 50 ans)

Le PNC licencié sans droit à pension CRPN à jouissance immédiate perçoit une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un mois de salaire de référence pour chacune des douze premières années de service, plus un demi -mois par année d'ancienneté au-delà de 12, selon le barème défini à l'article 3.4.3 du chapitre 7 de la convention d'entreprise du PNC.

5.2.2.5 Licenciement pour cause économique

L'indemnité est calculée sur la base d'un mois de salaire mensuel de référence (tel que défini par les barèmes figurant à l'article 5 du chapitre A de l'accord PNC 2008/2013) pour chacune des 12 premières années de service à la Compagnie, plus un demi mois par année d'ancienneté au delà de 12.

6. DEMISSION

Le salarié démissionnaire est tenu d'observer le même préavis que celui observé en cas de licenciement.

7. PRIME D'ANCIENNETE

Il n'existe pas de prime d'ancienneté à la compagnie. Une majoration d'ancienneté est attribuée en fonction des années de L'incidence de l'ancienneté est différente pour les deux catégories de personnel navigant :

7.1. P.N.T.

a) *Les traitements fixes* sont hiérarchisés en fonction de l'ancienneté, suivant les coefficients ci-après :

Ancienneté	Catégorie/ échelon	Coefficient
1 ^e et 2 ^e année	A1	1,00
3 ^e et 4 ^e année	B2	1,15
5 ^e et 6 ^e année	C3	1,30
7 et 8 ^e année	C4	1,40
9 ^e et 10 ^e année	C5	1,50
11 ^e et 12 ^e année	C6	1,60
13, 14 et 15 ^e année	C7	1,70
16, 17 et 18 ^e année	C8	1,80
19,20 et 21 ^e année	C9	1,90
à partir de la 22 ^e année	C10	2,00

b) *Les primes de vol* sont influencées par la catégorie d'ancienneté ; les primes de vol des catégories A et B sont obtenues par application à la prime C, des coefficients 0,70 et 0,85 (respectivement).

Annexe 241

Avantages sociaux dans l'entreprise

Les contributions sont investies sur les marchés financiers et le capital ainsi constitué est transformé en rente viagère au moment de la liquidation de la retraite.

Les salariés peuvent compléter ces contributions par des versements volontaires sur le PERE et bénéficier ainsi d'avantages

12.3.2 Retraite supplémentaire du PNC

Depuis mai 2006, Air France a mis en place par accord collectif deux régimes de retraite supplémentaire : un régime à cotisations définies « Article 83 » et un Plan d'Epargne Retraite Entreprise (PERE), souscrits auprès de NOVALIS-TAITBOUT – AG2R-La Mondiale.

Le financement patronal à ces régimes est le suivant : contributions calculées en fonction du salaire brut (dans la limite de 4 plafonds annuels de la sécurité sociale) à hauteur de :

- 2,1% pour l'Article 83
- 0,4% pour le PERE

Les contributions sont investies sur les marchés financiers. Les capitaux et les intérêts accumulés sont transformés en rente viagère au moment de la liquidation de la retraite.

Les salariés peuvent compléter ces contributions par des versements volontaires sur le PERE et bénéficier ainsi d'avantages fis

13. DIVERS

13.1 Facilités de transports

Cf. dispositions accordées au personnel au sol.

13.2. Assurance individuelle accident (AIA)

Cette assurance est applicable en cas d'accidents survenus en service ou hors service. Elle est souscrite par la Société Air France au bénéfice de l'ensemble de son personnel statutaire ainsi que le personnel contractuel engagé en Métropole pour occuper un emploi permanent y compris le personnel expatrié et détaché.

13.3. Assurance risque de guerre PS/PN

Cette assurance a pour objet de garantir une indemnité sous forme d'un capital (selon barème) au salarié ou à ses ayants droit pour l'incapacité permanente totale ou partielle, en cas d'accidents terrestres ou aériens survenant à la suite de certains

Cette garantie est souscrite par la Société Air France au bénéfice de l'ensemble de son personnel statutaire ainsi que le personnel contractuel engagé en Métropole pour occuper un emploi permanent y compris le personnel expatrié et détaché.

Annexe 614

**Date de signature et objet des accords
signés pendant l'année considérée**

Accords PS et PN

26/03/2010	Accord triennal de méthode et de prévention des risques psychosociaux et pour le développement de l'équilibre de la vie au travail
12/04/2010	Accord sur les mesures salariales 2010
21/07/2010	Accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise 2010-2013
27/10/2010	Accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2011-2013

Accords PS

13/07/2010	Avenant n°2 à l'ATGPE (2009-2012)
------------	-----------------------------------

Accords PNT

26/04/2010	Protocole transitoire
06/05/2010	Avenant n°6 à l'Accord PNT du 05 mai 2006
09/07/2010	Avenant n°7 à l'Accord PNT du 05 mai 2006

Accords PNC

05/07/2010	Avenant à l'Accord collectif du PNC 2008-2013
------------	---

Annexe 623

Procédure d'information ascendante ou descendante et niveau

PERSONNEL SOL

- 2008** Réunions Direction Générale avec cadres.
Réunion cadres, maîtrises, agents.
Réunions avec l'ensemble du personnel.
- 2009** Réunions Direction Générale avec cadres.
Réunion cadres, maîtrises, agents.
Réunions avec l'ensemble du personnel.
- 2010** Réunions Direction Générale avec cadres.
Réunion cadres, maîtrises, agents.
Réunions avec l'ensemble du personnel.

PERSONNEL NAVIGANT

- 2008** Flash Actu / Concorde / Envergure / Interlignes / Mémento
Mémo santé / Qualité info / Mémo PNT/ PNC/ Info Division
Bord à bord / Rapport hotelier, Cr Incidents, Briefing
- 2009** Flash Actu / Concorde/ Briefing / iPN
Info PN / Info PNC / Info PNT / Admin PN/PNT/PNC / Info Div PNT
Lettre de la Division PNC / Memento PNT/ Memento PNC / Memo santé /Thema
PNC Mag / Service News LC/MC / Sûrvol PNC / Sûrvol PNT /Lettre de management
Livret des Services PNC / Livret fiches équipement cabines
Lettre Qualité/Comptes rendus PNC
PNT : RDV(rapport de vol),RDC (rapport du CDB),ASR (rapport sûreté),
CSR(compte rendu sécurité),RDS (rapport de sûreté PNT),REX (retour d'expérience)
- 2010** Flash Actu / Concorde/ Briefing /Flash PN/PNT/PNC / MemoPN/PNT/PNC
Développement INTRANET IPN : portail par division, actualités, sécurité des vols,
stratégie , métier &formation, carrière RH, informations pratiques
Accès à un forum interactif d'échanges "Forum Ipn" + création adresse messagerie
électronique personnelle "webmail"
Journaux mensuels métier : Pilote Infos et le Journal PNC
Info PN / Info PNC / Info PNT / Admin PN/PNT/PNC / Info Div PNT
Lettre de la Division PNC / Memento PNT/ Memento PNC / Memo santé /Thema
PNC Mag / Service News LC/MC / Sûrvol PNC / Sûrvol PNT /Lettre de management
Livret des Services PNC / Livret fiches équipement cabines
Lettre Qualité/Comptes rendus PNC
Documents formels de remontée d'expérience : RDV(rapport de vol), RDC (rapport
du CDB), ASR (rapport sûreté), CSR (compte rendu sécurité), RDS (rapport de
sûreté ~~PNT~~), REX (retour d'expérience)
Evènements : Assises des pilotes, Conférences "webcast", rencontres