

ACCORD BASES PROVINCE PNC

SOMMAIRE

<u>Dispositions générales</u>	Page 3
<u>Chapitre 1</u> - Règles d'affectation	Page 7
<u>Chapitre 2</u> - Carrière	Page 12
<u>Chapitre 3</u> - Couverture sociale	Page 34
<u>Chapitre 4</u> - Règles d'utilisation	Page 57
<u>Chapitre 5</u> - Règles de rémunération	Page 82
<u>Chapitre 6</u> - Temps alterné	Page 98
<u>Chapitre 7</u> - Congés	Page 110

DISPOSITIONS GENERALES

1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux PNC d'Air France dont la base d'affectation est MRS, NCE ou TLS.

Les PNC basés en province dépendent du Comité Exploitation Aérienne.

2 - DEFINITIONS

Le présent accord est dénommé « Accord bases province PNC ».

La base d'affectation est définie comme le lieu désigné par l'exploitant pour le membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement un service ou une série de temps de service et où, dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage.

Dans l'accord, le terme « organisation syndicale signataire » désigne une organisation syndicale signataire ou adhérente du présent accord, représentative dans l'établissement à la date des réunions, en application de l'article L.2122-1 du code du travail.

3 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans allant du 5 août 2011 au 31 mars 2016.

Les dispositions du présent accord cesseront de produire tout effet au 31 mars 2016 et ne sauraient en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée à cette échéance

4 - COMITE DE SUIVI

Un Comité de Suivi de l'accord est créé. Il est composé de représentants de la Direction et de membres des organisations syndicales signataires ou adhérentes au présent accord représentatives dans l'établissement.

Il a pour fonction de suivre l'application de l'accord et d'examiner toute difficulté d'interprétation qui pourrait surgir. Ce comité n'a pas de pouvoir de négociation.

Le comité se réunira sur demande de la Direction ou d'une ou plusieurs des organisations syndicales et au minimum une fois par saison IATA.

Un ordre du jour et un compte rendu seront systématiquement réalisés.

5 - ADHESION

Le présent accord constitue un tout indivisible.

Une organisation syndicale représentative dans l'établissement et non signataire pourra y adhérer ultérieurement.

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

L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L.2231-6 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.

6 - REVISION

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord 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 dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie, sous réserve de remplir les conditions de validité posées par l'article L.2232-12 et les articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Face à une situation non décrite dans l'accord Base Province, mais traitée dans l'accord PNC 2008-2013, le comité de suivi se réunira pour trouver la ou les solutions.

7 - PROCEDURE DE CONCILIATION

Les parties signataires souhaitent promouvoir des relations sociales fondées sur le dialogue. Aussi, soucieuses d'éviter tout différend lié à l'interprétation ou à l'application des dispositions du présent accord et de ses avenants qui pourrait conduire à dégrader le service offert aux passagers, les parties signataires 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 Commercial convoque l'ensemble des parties signataires à une réunion qui se tiendra dans les 10 jours civils suivant la date de réception du courrier notifiant le différend lié à l'interprétation ou à l'application des dispositions du présent accord.
- 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 l'accord.
 - 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 du présent accord.

- 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 l'accord.
- En cas de non-conciliation, une nouvelle réunion est programmée dans les 10 jours calendaires entre la Direction générale du Service en Vol et l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent accord.

- 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 l'accord.
- à défaut, un procès-verbal de non conciliation est établi.

8 - DIFFUSION, PUBLICITE ET DEPOT LEGAL

Un exemplaire du présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Un exemplaire sur CD (ou sur clef USB) du présent accord sera donné à chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement.

Cet accord fera l'objet d'une publication sur le site internet PNC.

Chaque PNC dont la base d'affectation est une des villes spécifiées au point 1 champ d'application du présent chapitre se verra remettre un exemplaire papier du présent accord.

Le présent accord fera l'objet de formalités légales de dépôt et de publicité.
Tout éventuel avenant ultérieur fera l'objet des mêmes formalités.

CHAPITRE 1 - REGLES D'AFFECTATION

1 - PRINCIPES

Seuls sont affectés en base province des PNC volontaires.

L'acte de volontariat « base province » sera exprimé au travers d'une campagne de mobilité exceptionnelle (article 4.1. du présent chapitre).

L'affectation sur une base province donne lieu à la signature préalable d'un avenant au contrat de travail du PNC.

2 - ELIGIBILITE

Tous les PNC peuvent répondre à la campagne à l'exception des CCP. Le choix d'affectation sera déterminé pour chaque grade, par ordre décroissant d'ancienneté PNC, puis par ordre décroissant d'ancienneté compagnie.

Le PNC sera basé en province dans sa fonction HST ou C/C.

3- AFFECTATION

L'affectation en base province donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail dans les 15 jours suivants la date de validation de la liste de mobilité.

Les PNC affectés dans une base province exercent leur activité aérienne (ou « activité vol ») sur le réseau de cette base sur avion moyen courrier de la famille Airbus A320. Certaines activités (stages de formation ...) pourront se dérouler dans d'autres lieux.

L'affectation dans une base province ne cesse que dans les cas décrits au point 5 et au point 8 du présent chapitre.

4 - CAMPAGNES DE VOLONTARIAT AFFECTATION BASES PROVINCE

4.1 Particularité de la première campagne exceptionnelle

A l'issue de la signature de cet accord, une campagne de volontariat exceptionnelle dite transitoire sera organisée pour l'ensemble des bases province et concernera l'ouverture de la 1^{re} base.

Ce volontariat engage le PNC à pouvoir être affecté au démarrage de la base MRS (1^{er} octobre).

Le nombre de postes offerts par fonction et par base correspondra au programme nominal de chacune des bases.

L'entreprise affectera les PNC concernés par fonction suivant le programme de montée en puissance de chaque base province.

Le calendrier de la campagne exceptionnelle transitoire sera déterminé à la date de signature de ce présent accord.

4.2 Campagne de volontariat

Les volontariats base province sont exprimés au cours de chaque campagne de mobilité et seront satisfaits en fonction des postes disponibles ou libérés par des demandes de retour sur la base région parisienne (Cf Chapitre 2 « Carrière », § 3 du présent accord).

En cas de désistement pour une affectation base province ou en cas de non signature de l'avenant au contrat de travail dans le délai imparti (assimilée à un désistement), il est alors fait appel aux PNC suivants sur la liste établie lors de la campagne de mobilité. Ce désistement ne donne lieu à aucune pénalité.

L'entreprise gère les dates d'affectation sur chaque base.

4.3 Calendrier

La campagne volontariat bases province se déroulera suivant le calendrier correspondant aux campagnes de mobilité prévues au § 3, du chapitre 2 « Carrière » du présent accord.

4.4 Traitement de la mobilité MC vers LC durant la phase transitoire

Au sein du centre de vol moyen courrier tel que défini au paragraphe 3 du chapitre 2 de l'accord, les unités de vol France et Europe pourront être traitées séparément afin de prioriser l'unité de vol France dans le cadre de l'équilibrage des effectifs nécessaires à l'ouverture des Bases Province. Dans ce cas, les PNC de la seconde unité de vol, seront prioritaire pour une mobilité avant le traitement de la campagne suivante.

4.5 Volontaires en nombre insuffisant

A l'issue de la campagne, en cas de volontaires en nombre insuffisant pour une affectation sur une base province, il sera proposé aux candidats ayant réussi la sélection PNC et en attente de stage, un contrat de travail avec une affectation base province.

Si l'effectif n'est pas atteint dans une base province dans une fonction donnée, les signataires se réuniront afin de trouver des modalités permettant de pourvoir tous les postes restant à gréer dans cette fonction.

5 - FIN D'AFFECTATION EN BASE PROVINCE

a) déclenchée par un acte de carrière : tout acte de carrière peut entraîner la fin d'affectation en base province et un retour base région parisienne.

b) déclenchée par une mobilité : Le PNC peut obtenir un retour vers la base région parisienne à l'issue de chaque campagne de mobilité*.

** Dans le cadre du démarrage des bases province, un PNC ayant fait acte de candidature durant la campagne exceptionnelle de volontariat pour une affectation sur la base de Marseille à compter d'octobre 2011 et qui exprimera un volontariat pour retourner sur son unité de vol d'origine bénéficiera d'une garantie de retour au plus tard au printemps 2012.*

6 - TTA

Le PNC affecté sur une base province, conservera dans la limite du quota de chaque base province, le rythme de TTA qu'il avait avant son départ sans garantie des mois. L'information sur les mois offerts sera faite en même temps que la proposition d'affectation en base province. L'affectation des mois offerts, pour un rythme donné, se fera, pour chaque grade, dans l'ordre décroissant de l'ancienneté et dans le respect des quotas définis au point 4 du chapitre « Temps alterné » du présent accord.

Pour les PNC basés en province et bénéficiant d'un régime TTA, la position obtenue au moment de leur affectation sera validée si nécessaire par un avenant modifiant le rythme et/ou les mois.

Les PNC peuvent participer à la campagne générale de TTA pour l'obtention d'un nouveau rythme TTA au titre du quota de la base province correspondant à leur affectation.

Le PNC qui revient sur la base région parisienne conserve son rythme de TTA ainsi que les mois dont il bénéficiait sur la base province d'affectation. Les PNC bénéficiant d'un 50% conserveront leur rythme et leurs mois dans le cadre d'un régime d'emploi Moyen Courrier.

Dans le cadre du passage au régime d'emploi Long Courrier, le rythme à 50% sera maintenu mais l'alternance des mois sera attribuée en fonction du lissage.

7 - FRAIS DE DEMENAGEMENT

Compte tenu des dispositions spécifiques retenues au point 5 du présent chapitre du présent accord permettant au PNC d'être affecté sur une base province sans engagement de sa part de durée d'affectation, et de la possibilité pour un PNC de demander à mettre fin à cette affectation indépendamment des besoins de l'entreprise, les dispositions du Titre 7 « MUTATION » de la Convention d'entreprise commune et de l'article 5 « AFFECTATION, MUTATION » du chapitre 3 « CARRIERE » de la Convention d'entreprise du PNC ne sont pas applicables au PNC affecté sur une base province.

La première affectation sur une des bases province donne lieu au remboursement des frais de déménagement sur présentation des factures et dans la limite de 5 000 euros, à la condition qu'il établisse son domicile à moins de 45 kilomètres de sa base d'affectation ou de telle sorte qu'il puisse la rejoindre par voie de surface en 1 heure maximum.

Les frais de déménagement ne sont pas remboursés lors d'une seconde affectation sur une base province, sauf dans le cas de réaffectation prévu au point 8.

A l'exception des situations décrites au point 8 ci-après, le retour « base région parisienne » n'ouvre pas droit au remboursement des frais de déménagement.

8 - REDUCTION D'ACTIVITE / FERMETURE DE BASE

Dans le cas où l'entreprise serait amenée à réduire significativement (diminution de deux unités des avions basés) le programme de vol sur une Base province, et pour garder sur les bases un dimensionnement de l'effectif en adéquation avec le programme de vols, une campagne de mobilité exceptionnelle sera organisée.

Les PNC seront informés de cette situation au plus tôt et en tout état de cause avec un préavis minimum de 8 mois.

Pour ce faire il sera recherché en priorité des volontaires pour mettre fin à leur affectation dans la base province concernée, avant de procéder à une fin d'affectation suivant la liste de priorité classée par ordre décroissant de sélection C/C, d'ancienneté PNC et d'ancienneté compagnie.

Si des postes étaient à nouveau offerts dans une base province ayant subi une réduction d'activité imposant des mobilités à des PNC, ces derniers seront prioritaires pour être de nouveau affectés dans cette même base province.

En cas de fermeture d'une ou plusieurs bases, une campagne de mobilité exceptionnelle sera organisée pour une affectation sur l'une des unités de vol de la base parisienne. Les HST pourront émettre plusieurs choix et seront affectés sur Long Courrier, Moyen Courrier Europe ou Moyen Courrier France en fonction de la liste déterminant leur ancienneté PNC puis leur ancienneté Compagnie. Les C/C pourront émettre plusieurs choix et seront affectés sur Long Courrier, Moyen Courrier Europe ou Moyen Courrier France en fonction de la liste de priorité classée par ordre décroissant de sélection C/C, d'ancienneté C/C, d'ancienneté PNC et d'ancienneté Compagnie.

CHAPITRE 2 - CARRIÈRE
Avancement - Promotion - Mobilité - Reclassement
Cessation de service

Principes

Les PNC basés en Province s'inscrivent dans les dispositifs de carrière prévus pour les PNC basés en Ile de France.

Les PNC basés en province sont rattachés à la Division France.

1 - AVANCEMENT

1.1 Définition

L'avancement récompense la qualité du travail et/ou l'expérience acquise dans l'emploi.
L'avancement consiste dans le passage d'une classe à la classe immédiatement supérieure à l'intérieur d'un même grade.

1.2 Modalités d'avancement des PNC non cadres

1.2.1 Classe d'adaptation

La classe d'adaptation est de 18 mois.

***1.2.2 Avancement de la classe d'adaptation en 4ème classe pour les Hôtesse
et Stewards***

Les Hôtesse et Stewards ayant 18 mois de service en classe d'adaptation sont avancés en 4ème classe. La période d'emploi au sol du PNC inapte au vol pour cause de maternité, et la période correspondante au congé légal de maternité sont pris en compte dans ce décompte.

1.2.3 Avancement au 1er janvier de chaque année des PNC non cadres

En complément des dispositions d'avancement visées aux articles 1.2.1 et 1.2.2 ci-dessus, et sous réserve des dispositions de l'article 1.2.5, les avancements sont prononcés chaque année, au 1er janvier, en fonction de l'ancienneté dans la classe appréciée au 1er janvier selon le tableau ci-dessous :

1.2.3.1 Hôtesse et Stewards

Niveau de classement	Ancienneté dans la classe	Avancement
4 ^{ème} classe	≥ 3 ans	3 ^{ème} classe
3 ^{ème} classe	≥ 3 ans	2 ^{ème} classe
2 ^{ème} classe	≥ 5 ans	1 ^{ère} classe
1 ^{ère} classe	≥ 5 ans	Hors classe

Les PNC de 4^{ème} classe, avancés en classe 3 après un temps de service décompté au 1^{er} janvier dans la classe 4, d'au moins 3 ans, bénéficieront rétroactivement d'une rémunération en classe 3 depuis la date où ils comptaient effectivement 3 années de temps de service en classe 4.

1.2.3.2 Chefs de Cabine

Niveau de classement	Ancienneté dans la classe	Avancement
2 ^{ème} classe	≥ 5 ans	1 ^{ère} classe
1 ^{ère} classe	≥ 5 ans	Hors classe

Les Hôtesse/Stewards promus dans le grade Chef de Cabine le sont en 2^{ème} classe. Depuis le 1^{er} janvier 2003, pour les promotions C/C, le temps passé en Hôtesse et Steward hors classe, inférieur à 5 ans, est pris en compte dans le décompte de l'ancienneté C/C 2^{ème} classe pour l'avancement en 1^{ère} classe.

Les Hôtesse/Stewards hors classe dont l'ancienneté dans la classe (appréciée à la date de la promotion) est égale ou supérieure à 5 ans sont promus Chefs de Cabine 1^{ère} classe.

1.2.4 Décompte de l'ancienneté dans la classe

L'ancienneté prise en compte pour l'avancement est déterminée au 1^{er} janvier de chaque année en tenant compte des périodes éventuelles d'interruption d'ancienneté et de l'exercice d'une fonction à titre temporaire.

Les périodes validées au titre de l'ancienneté dans la classe sont les mêmes que celles retenues pour valider l'ancienneté dans l'Entreprise, tel que défini dans la Convention d'Entreprise PNC.

1.2.5 Dispositions modulant la durée dans la classe nécessaire pour bénéficier d'un avancement

1.2.5.1 Report d'avancement

Ne peut bénéficier d'une mesure d'avancement le Personnel Navigant Commercial :

- ✓ qui a fait l'objet d'une sanction du second degré au cours de l'année de référence,
- ✓ ne justifiant pas de six mois de rémunération au cours de l'année de référence en raison d'un congé non rémunéré pour inaptitude au vol (maladie ou accident autre qu'accident du travail ou inaptitude autre qu'imputable au service) ou d'un congé parental d'éducation. Cette durée de six mois est réduite au prorata pour le PNC bénéficiant d'un travail à temps alterné et/ou d'une activité partielle au titre du congé parental et/ou du Congé Création d'Entreprise.

Par ailleurs, pour les PNC présentant des lacunes importantes dans le domaine professionnel, l'ancienneté nécessaire dans la classe, telle que définie à l'article 1.2.3, pour bénéficier d'un avancement est majorée de 12 mois.

La majoration de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'un avancement, par application des dispositions ci-dessus, ne peut excéder 12 mois dans une classe.

En tout état de cause, le nombre N de Personnel Navigant Commercial touché par cette mesure ne peut dépasser 3,5% de l'effectif PNC avancé pour l'année de référence. Le nombre N est arrondi à l'unité inférieure.

1.2.5.2 Anticipation d'avancement

Sur proposition de sa hiérarchie, un PNC peut bénéficier d'une majoration fictive de 12 mois de son ancienneté dans la classe.

En tout état de cause, le nombre de PNC pouvant bénéficier de cette mesure est égal au nombre N de PNC défini à l'article 1.2.5.1.

1.3 Information des personnels

Les décisions d'avancement prises sont notifiées individuellement à chaque PNC. La liste de ceux-ci est transmise aux délégués du personnel.

Les décisions de report d'avancement prises sont notifiées individuellement à chaque PNC. Ces décisions devront au préalable être communiquées et commentées aux intéressés au cours d'un entretien avec leur hiérarchie. Une liste de ceux-ci est transmise aux délégués du personnel.

A la réception de ces listes, les délégués du personnel disposent d'un délai suffisant pour préparer leurs observations qu'ils feront connaître lors de la commission paritaire d'avancement.

Un procès verbal actant des décisions prises éventuellement sur la base des remarques formulées lors de la commission paritaire d'avancement est porté à la connaissance des délégués du personnel.

2 - PROMOTION CHEF DE CABINE ET CHEF DE CABINE PRINCIPAL - MODALITES D'ACCES

Principes

La promotion à l'emploi de Chef de Cabine ou Chef de Cabine Principal est un acte de carrière qui reconnaît le développement du professionnalisme et/ou le potentiel et les aptitudes à occuper une fonction ou un poste plus élevé. Elle consiste dans le passage au grade immédiatement supérieur.

Toutefois un chef de cabine peut faire acte de candidature à la sélection instructeur selon les modalités établies lors de chaque prospection

2A - Modalités d'accès à l'emploi de Chef de Cabine

2A.1 Acte de candidature

Pour figurer sur la liste des candidats au grade Chef de Cabine, il est nécessaire d'avoir fait acte de candidature selon les modalités établies lors de chaque prospection.

Les PNC en activité totale ou alternée, en activité partielle parentale, en congé parental ainsi que les hôtesses en maternité peuvent faire acte de candidature à la sélection C/C.

Lorsqu'il dépose sa candidature à la sélection C/C, tout PNC affecté sur une base province exprime systématiquement l'ordre de ses préférences pour être affecté lors de sa mise en ligne en tant que Chef de Cabine Temporaire ; il indique soit une seule unité de vol, soit deux ou bien trois unités de vol, de la base région parisienne, en opérant alors un classement. Ces 3 options sont complétées par une quatrième option « bases de province ». Un seul choix de base pourra être exprimé dans le cadre de cette 4^{ème} option.

Ces choix pourront faire l'objet de modifications de la part du candidat, par courrier adressé au service Carrières et Emplois PNC. Les courriers de modification reçus par le service Carrières et Emplois PNC avant le 15 février seront pris en compte pour leur mise en ligne.

Les priorités pour les unités de vol exprimées lors de la prise de candidature sont prises en compte uniquement lors des mises en ligne en tant que Chef de Cabine Temporaire ; elles ne concernent donc pas le processus des promotions.

2A.2 Examen des candidatures

Pour figurer sur la liste des candidats admis à passer les épreuves de la sélection Chef de Cabine, le candidat doit répondre aux critères administratifs suivants :

1/ Ancienneté

Justifier d'une ancienneté PNC dans l'entreprise de 4 ans à la date de clôture des inscriptions.

Pour les PNC issus d'une sélection interne, ou pour les PNC détenteurs du CSS depuis plus de 10 ans, justifier d'une ancienneté PNC dans l'entreprise de 3 ans à la date de clôture des inscriptions.

2/ Echec en période probatoire Chef de Cabine

Ne pas avoir été éliminé à l'issue d'une période probatoire dans le grade Chef de Cabine dans les 24 mois précédant la date de clôture des inscriptions.

3/ Refus de promotion et/ou de mise en ligne

Ne pas avoir refusé sa promotion et/ou sa mise en ligne dans le grade Chef de Cabine dans les 24 mois précédant la date de clôture des inscriptions,

4/ Sanctions

Ne pas avoir reçu notification d'une sanction égale ou supérieure au blâme dans les 24 mois précédant la date de clôture des inscriptions, étant entendu que toute notification d'une telle sanction avant la mise en stage entraînerait l'annulation du bénéfice de la sélection.

5/ Langues

Posséder un 4 en anglais ou à défaut, et par compensation un 3 en anglais et un 3 dans une langue référencée par l'Entreprise (Allemand, Arabe littéraire, Chinois mandarin, Coréen, Espagnol, Italien, Japonais, Langue des Signes Française, Néerlandais, Portugais, Russe, Suédois, Vietnamien).

Les PNC de nationalité étrangère devront avoir un niveau 4 en français. Les niveaux linguistiques requis devront être atteints à la date de clôture de la prospection.

6/ Test sûreté - sécurité

N'avoir subi aucun échec aux tests sûreté / sécurité dans les 24 mois qui précèdent la date de clôture des inscriptions, étant entendu qu'un échec survenant avant la mise en stage entraînerait l'annulation du bénéfice de la sélection.

Toutefois un échec (et un seul) lié à l'obtention d'une note égale ou supérieure à 5/10 (ou 10/20) et inférieure à 8/10 (ou 16/20) qui aura été rattrapé selon la procédure figurant à l'article 4.1.1 du Livre des Standards ne sera pas pris en compte.

7/ Avis Division

Basé sur des données objectives et précises du dossier professionnel incluant notamment les appréciations en vol et les vols d'instruction des deux dernières années, un avis défavorable du Responsable de Division peut intervenir à titre exceptionnel : il interrompt alors le processus de sélection. Ces avis ne peuvent dépasser 1% des présentations d'une campagne.

Afin d'être traités de façon homogène, ces cas seront présentés par le Responsable de Division à une commission présidée par le DRH PNC et composée du Directeur du PNC ainsi que d'un délégué par syndicat.

Après avis du Président de cette commission, le Responsable de Division commentera les décisions prises à l'intéressé (conseil de report de candidature, mesures d'accompagnement pour développer l'aptitude à l'emploi de C/C, poursuite ou arrêt de sélection).

2A.3 Présélection des candidats admis à passer les épreuves

La liste des candidats admis à passer les épreuves de la sélection Chef de Cabine est établie après examen des conditions administratives des candidats inscrits.

2A.4 Epreuves de sélection

La sélection comporte 2 types d'épreuves éliminatoires :

- ✓ Test d'aptitude : test qui permet de déceler les aptitudes à un poste de maîtrise. Un résultat positif au test reste valable pour les deux sélections suivantes.
- ✓ Epreuve de vérification des connaissances professionnelles, dont une part substantielle sera dédiée à la sécurité, à la sûreté et au CRM. Les candidats devront obtenir une note minimale de 18/30. La note obtenue reste valable pour les deux sélections suivantes.

Une journée de repos au titre de la récupération sera attribuée aux candidats ayant passé les 2 types d'épreuves (Test d'aptitude et Vérification des connaissances professionnelles) dans le cadre d'une même sélection.

2A.5 Etablissement de la liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine

Les candidats ayant satisfait aux épreuves de sélection sont classés sur une liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine, dans l'ordre de l'ancienneté PNC puis de l'ancienneté dans l'Entreprise puis par ordre d'âge décroissant. La liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine est diffusée aux Délégués du Personnel.

2A.6 Etablissement de la liste des candidats admissibles en stage de formation

Cette liste sera établie à partir de la liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine à raison de :

- ✓ 50 % des postes offerts par ordre décroissant d'ancienneté PNC
- ✓ 50 % des postes offerts selon le choix de la hiérarchie

2A.7 Période probatoire

2A.7.1 Définition

La période probatoire mesure l'adaptation du PNC à un nouveau poste. La période probatoire a une durée effective de 6 mois ; elle est constituée des 6 premiers mois d'activité aérienne dans la fonction Chef de Cabine (excluant les situations de faisant fonction).

2A.7.2 Déroulement de la période probatoire

En fonction des besoins de l'exploitation, elle peut s'effectuer en tant que Chef de Cabine Temporaire (CCT) ; ou bien en tant que Chef de Cabine promu en période probatoire ; ou bien en combinant ces deux situations.

L'aptitude à la promotion sera prononcée par la Division de vol en fonction des résultats obtenus au cours de la formation et de la période probatoire.

2A.7.3 PNC n'ayant pas satisfait à la période probatoire

Le PNC n'ayant pas satisfait à la période probatoire reprend son emploi d'Hôtesse ou de Steward dans sa Division de vol d'appartenance précédant son premier changement de niveau d'emploi en tant que Chef de Cabine ou Chef de Cabine Temporaire. Cependant, les PNC issus d'une base région parisienne ayant volontairement opté pour une mise en ligne sur une base de province, pourront conserver cette affectation en HST s'ils en font la demande.

Les noms des PNC pouvant donner lieu à prolongation de la période probatoire ou déclarés inaptes au grade Chef de Cabine sont communiqués au service Carrières et Emplois PNC par les Divisions de vol. Les décisions prises feront l'objet d'une commission paritaire présidée par le DRH PNC.

2A.8 Mise en ligne en qualité de Chef de Cabine Temporaire

2A.8.1 Principes généraux

Les PNC ayant effectué le stage de formation sont mis en ligne en qualité de Chef de Cabine Temporaire dans l'ordre des sélections entre le 1er avril et le 31 octobre.

La, ou les priorités d'affectation exprimées par le candidat, seront satisfaites selon les besoins de l'exploitation.

Le bénéfice du Travail à Temps Alterné pendant l'emploi Chef de Cabine Temporaire est soumis aux conditions particulières du chapitre 6 «Temps Alterné», article 3.2.

Dans l'attente d'un besoin de promotion, les Hôtesse et Stewards mis en ligne sur une base de province en qualité de CCT resteront affectés sur cette base.

2A.8.2 Traitement des listes

Les CCT seront mis en ligne à leur rang d'ancienneté PNC en fonction des besoins sur les différentes unités de vol et en tenant compte de la ou/des priorités d'affectation exprimées. A ancienneté PNC égale, les CCT seront départagés par ancienneté Compagnie décroissante, puis par ordre d'âge décroissant.

Un refus de mise en ligne sur la base province d'appartenance entraîne la perte du bénéfice de la sélection.

2A.9 Promotion

Les promotions sont subordonnées à l'existence de besoins permanents définis par l'Entreprise.

Les promotions sont prononcées dans l'ordre chronologique des sélections ; les besoins de l'Entreprise impliquant, le cas échéant, une mobilité.

Les promotions sont réalisées suivant une liste unique comprenant la base région parisienne ainsi que les bases de province. Elle est établie après chaque sélection par ordre décroissant d'ancienneté PNC puis d'ancienneté Compagnie. A anciennetés PNC et Compagnie égales, les PNC seront départagés par ordre d'âge décroissant.

Pour les CCT issus des bases de province, ayant émis au moins un choix sur la base région parisienne, un refus de promotion sur la base région parisienne ou sur sa base d'affectation entraîne la perte du bénéfice de la sélection.

2A.10 Déclenchement de la promotion

Afin de limiter le nombre de cycles, de mise en ligne/dénomination, la promotion dans le grade Chef de Cabine d'un PNC ayant bénéficié d'une première mise en ligne en qualité de Chef de Cabine Temporaire sur une base de province, sera effective au plus tard le 1er du 20ème mois qui suit la date de 1ère mise en ligne.

Les C/C promus en sureffectif du fait de cette mesure pourront être programmés en Hôtesse/Steward selon les besoins respectifs des unités de vol, sans abattement de rémunération.

Lorsqu'un tel sureffectif est connu, ces programmations seront néanmoins limitées après avis du Comité de suivi.

Indépendamment, pour les Chefs de Cabine promus antérieurement, les usages actuels (déclenchements ponctuels en Hôtesse/Steward) restent en vigueur.

2A.11 Déclenchement ponctuel en fonction C/C

En cas de tension effectif PNC sur une base de province et après déclenchement de l'éventuel sureffectif C/C, Les Hôtesse et Stewards ayant déjà été mis en ligne précédemment en CCT, peuvent ponctuellement être déclenchés en fonction C/C. Les déclenchements ponctuels ne sont pris en compte ni dans la période probatoire ni dans l'ancienneté C/C.

Les Hôtesse et Stewards ayant déjà été mis en ligne en CCT et déclenchés ponctuellement en CCT percevront une prime égale à 160% de la différence entre le traitement fixe C/C 2ème classe et leur traitement fixe (ou entre le traitement fixe C/C 1ère classe et leur traitement fixe s'ils sont hors classe depuis au moins 5 ans).

Un bilan annuel sera fourni en Comité de Suivi.

2A.12 Traitement des PNC en maternité ou inaptes au vol suite à un accident du travail

Après réalisation du stage de formation, les Hôtesse/Stewards sont mis en ligne ou promus selon leur rang sur la liste d'aptitude en fonction des besoins de l'Entreprise.

Les périodes de mise en ligne seront prises en compte dans le calcul de l'ancienneté Chef de Cabine lors de la promotion.

2A.13 Niveau de la promotion

2A.13.1 Cas général

Les Hôtesse/Stewards promus dans le grade Chef de Cabine le sont en 2ème classe.

2A.13.2 Traitement des Hôtesse/Stewards hors classe

Le temps passé en Hôtesse/Steward hors classe sera pris en compte dans le décompte de l'ancienneté Chef de Cabine 2ème classe pour l'avancement en 1ère classe.

Les Hôtesse/Stewards hors classe dont l'ancienneté dans la classe (appréciée à la date de la promotion) est égale ou supérieure à 5 ans sont promus Chefs de Cabine 1ère classe.

2A.14 Ancienneté Chef de Cabine

2A.14.1 Définition

C'est l'ancienneté dans le grade des Chefs de Cabine ; elle est définie lors de la promotion C/C.

2A.14.2 Calcul

Seules les périodes de mise en ligne en tant que Chef de Cabine Temporaire sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté C/C, lors de la promotion.

2B - Modalités d'accès à l'emploi de Chef de Cabine Principal

2B.1 Acte de candidature

Pour figurer sur la liste des candidats au grade Chef de Cabine Principal, il est nécessaire d'avoir fait acte de candidature selon les modalités établies lors de chaque prospection.

Les C/C en activité totale ou alternée, en activité partielle parentale, en congé parental ainsi que les C/C en maternité peuvent faire acte de candidature à la sélection CCP.

Il faut justifier d'une ancienneté de Chef de Cabine de trois ans à la date de clôture des inscriptions.

2B.2 Examen des candidatures

Pour figurer sur la liste des candidats admissibles à la sélection Chef de Cabine Principal, le candidat doit répondre aux critères administratifs suivants :

1/ Echec en période probatoire Chef de Cabine Principal

Ne pas avoir été éliminé à l'issue d'une période probatoire dans le grade Chef de Cabine Principal dans les 24 mois précédant la date de clôture des inscriptions.

2/ Refus de promotion et/ou de mise en ligne

Ne pas avoir refusé sa promotion et/ou sa mise en ligne dans le grade Chef de Cabine Principal dans les 24 mois précédant la date de clôture des inscriptions.

3/ Sanctions

Ne pas avoir reçu notification d'une sanction égale ou supérieure au blâme dans les 24 mois précédant la date de clôture des inscriptions, étant entendu que toute notification d'une telle sanction avant la mise en stage entraînerait l'annulation du bénéfice de la sélection.

4/ Langues

Posséder un 4 en anglais à la date de clôture de la prospection.

5/ Test sûreté - sécurité

N'avoir subi aucun échec aux tests sûreté / sécurité dans les 24 mois qui précèdent la date de clôture des inscriptions, étant entendu qu'un échec survenant avant la mise en stage entraînerait l'annulation du bénéfice de la sélection.

Toutefois un échec (et un seul) lié à l'obtention d'une note égale ou supérieure à 5/10 (ou 10/20) et inférieure à 8/10 (ou 16/20) qui aura été rattrapé selon la procédure figurant à l'article 4.1.1 du Livre des Standards ne sera pas pris en compte.

6/ Avis Division

Un avis défavorable de la Division de vol interrompt le processus de sélection. L'avis Division prend en compte la synthèse du dossier professionnel incluant notamment les contrôles en vol et les vols d'instruction sur les 2 dernières années.

Dans ce cas, cet avis devra être commenté à l'intéressé et porté à la connaissance des délégués du personnel.

Afin d'être traités de façon homogène, ces cas seront présentés par le Responsable de Division à une commission présidée par le DRH PNC et composée du Directeur du PNC ainsi que d'un délégué par syndicat.

2B.3 Présélection des candidats admis à passer les épreuves

Examen des conditions administratives des candidats inscrits.

Etablissement de la liste à l'ancienneté Chef de Cabine des candidats qui ont satisfait aux conditions administratives.

Etablissement de la liste des candidats admis à passer les épreuves de sélection en fonction des besoins estimés. La liste des candidats admis à passer les épreuves est classée à l'ancienneté Chef de Cabine décroissante, puis à l'ancienneté PNC décroissante, puis à l'ancienneté dans l'entreprise décroissante ; en cas d'égalité de ces différentes anciennetés, les candidats seront classés par ordre d'âge décroissant. Le nombre de candidats admissibles en sélection est fixé à la valeur maximale de 4 fois le nombre des postes à pourvoir.

2B.4 Epreuves de sélection

Les épreuves se dérouleront sur une journée qui fera l'objet d'une immobilisation sur ordre.

Les candidats participeront d'une part à des épreuves de groupe à vocation professionnelle et/ou à des épreuves individuelles, et d'autre part à un entretien de motivation mené par un chargé de recrutement interne AF et/ou un organisme extérieur et par l'encadrement PNC.

2B.5 Etablissement de la liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine Principal

Les candidats ayant passé les épreuves de sélection sont classés sur une liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine Principal dans l'ordre décroissant d'ancienneté Chef de Cabine.

2B.6 Etablissement de la liste des candidats admissibles en stage de formation Chef de Cabine Principal

Cette liste sera établie à partir de la liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine Principal à raison de :

- ✓ 50 % des postes offerts par ordre décroissant d'ancienneté
- ✓ 50 % des postes offerts selon le choix de la hiérarchie

2B.7 Période probatoire

2B.7.1 Définition

La période probatoire a une durée effective de 6 mois et est constituée des 6 premiers mois d'activité aérienne dans la fonction Chef de Cabine Principal (non compris les situations de faisant fonction). L'inscription définitive sur la liste d'aptitude à la promotion sera prononcée par les Divisions de vol en fonction des résultats obtenus au cours de la formation et de la période probatoire.

2B.7.2 Déroulement de la période probatoire

La période probatoire mesure l'adaptation du PNC à son nouveau poste. En fonction des besoins de l'exploitation, elle peut s'effectuer en tant que Chef de Cabine Principal Temporaire ; ou bien en tant que Chef de Cabine Principal promu en période probatoire ; ou bien en combinant ces deux situations.

2B.7.3 PNC n'ayant pas satisfait à la période probatoire

Le PNC n'ayant pas satisfait à la période probatoire reprend son grade de Chef de Cabine sur sa Division de vol d'appartenance précédant sa première mise en ligne en tant que CCPT.

Les noms des PNC dont la période probatoire a été prolongée ou déclarés inaptes au grade Chef de Cabine Principal sont communiqués au Service Carrières PNC par la Division de vol. Les décisions prises feront l'objet d'une commission paritaire.

2B.8 Mise en ligne

En fonction des besoins, les mises en ligne en qualité de Chef de Cabine Principal Temporaire ont lieu entre le 1er avril et le 31 octobre.

Les mises en ligne sont effectuées dans l'ordre des sélections, par ordre décroissant d'ancienneté C/C puis d'ancienneté PNC puis d'ancienneté dans l'Entreprise ; à anciennetés égales, les candidats seront départagés par ordre d'âge décroissant.

Les Chefs de Cabine Principaux Temporaires ayant terminé leur période probatoire (cf. articles 2B.7.1 et 2B.7.2) sont inscrits définitivement sur la liste d'aptitude à la promotion ; ils peuvent être remis en ligne en qualité de Chefs de Cabine Principaux Temporaires en fonction des besoins temporaires dans l'attente de besoins permanents. Un refus de mise en ligne entraîne la perte du bénéfice de la sélection.

Les Chefs de Cabine Principaux Temporaires mis en ligne sur une Division de vol restent affectés sur cette même Division de vol pendant toute la période probatoire.

Le bénéfice du temps alterné pendant l'emploi de Chef de Cabine Principal à titre temporaire est soumis aux conditions particulières du Chapitre E « Travail à Temps Alterné », article 3.2.

La première mise en ligne entraîne, de facto, l'affectation définitive du C/C sur l'unité de vol Long Courrier sous réserve des dispositions de l'article 2B.7 ci dessus en cas de période probatoire non satisfaisante.

2B.9 Traitement des C/C en maternité ou inaptés temporaires au vol suite à un accident du travail (AT)

Après réalisation du stage de formation, les C/C sont mis en ligne ou promus selon leur rang à l'ancienneté C/C sur la liste d'aptitude à l'emploi, en fonction des besoins de l'Entreprise.

Les périodes de mise en ligne seront prises en compte dans le calcul de l'ancienneté CCP, lors de la promotion.

2B.10 Promotion

Les promotions ont lieu entre le 1er novembre et le 31 mars ; elles sont subordonnées à l'existence de postes vacants permanents définis dans le cadre des prévisions budgétaires annuelles actualisées mensuellement.

La liste d'aptitude à la promotion est établie par ordre décroissant d'ancienneté Chef de Cabine puis d'ancienneté PNC puis d'ancienneté dans l'Entreprise ; à ancienneté C/C, ancienneté PNC et ancienneté dans l'Entreprise égales, les PNC sont départagés par ordre d'âge décroissant.

Les promotions sont prononcées dans l'ordre chronologique des sélections, à partir de la liste, d'aptitude à la promotion selon les besoins de l'Entreprise.

Un refus de promotion entraîne la perte du bénéfice de la sélection.

2B.11 Niveau de la promotion

Les C/C 2ème et 1ère classe sont promus CCP en 2ème classe.

Les C/C Hors classe promus CCP le sont en 1ère classe.

Pour les promotions CCP, le temps passé en C/C 1ère classe sera pris en compte pour le décompte du temps de service en CCP 2ème classe.

3 - MOBILITÉ

Ce chapitre concerne la mobilité entre les bases de province, la Division de vol France, la Division de vol Europe et l'ensemble des Divisions de vol Long Courrier (à l'exclusion de toute mobilité inter bases province).

Dans le texte suivant, l'appellation Centre de vol Moyen Courrier "MC" comprend les unités de vol France et Europe ; l'appellation unité de vol Long Courrier "LC" comprend l'ensemble des Divisions de vol Long Courrier. L'appellation « Bases Province (BP) » concerne l'ensemble des bases de province.

3.1 Campagnes de mobilité Hôtesse et Stewards

3.1.1 Principes généraux

Les Hôtesse et Stewards désirant une mobilité s'inscrivent dans le cadre des campagnes. Les demandes de mobilité des Hôtesse et Stewards figurant sur une liste d'admissibilité au grade C/C ne seront pas prises en compte au-delà de la date de première mise en ligne en qualité de Chef de cabine temporaire.

3.1.2 Inscription

Les souhaits d'affectation sont émis 2 fois par an dans le cadre d'une prospection ouverte à l'ensemble des Hôtesse et Stewards répondant à l'une des conditions suivantes :

- ✓ Avoir été embauché directement sur une base de province et avoir à la date de traitement de la campagne au minimum un an d'affectation sur une base de province pour une mobilité vers LC, ou 6 mois pour une mobilité vers les unités de vol Europe ou France.
- ✓ Tout Hôtesse et Steward ayant été volontairement affecté sur une base de province à la suite d'une affectation sur la base région parisienne.

Ces campagnes sont ouvertes :

- ✓ du 1er janvier au 15 février pour traitement à compter du 1er avril,
- ✓ du 1er août au 15 septembre pour traitement à compter du 1er novembre.

3.1.3 Traitement

La mobilité est déclenchée à l'initiative de l'Entreprise.

Deux listes sont élaborées :

3.1.3.1 Liste 1

Les Hôtessees et Stewards embauchés directement sur une base de province seront traités sur cette liste classée par ordre de durée décroissante d'affectation sur la base de province. A durée d'affectation égale, les Hôtessees et Stewards seront départagés par ordre décroissant d'ancienneté PNC puis par ordre décroissant d'ancienneté Compagnie puis par ordre d'âge décroissant.

3.1.3.2 Liste 2

Hôtessees et Stewards affectés volontairement sur une base de province. La liste issue de la dernière campagne de mobilité est fusionnée avec la liste issue des campagnes précédentes. Cette nouvelle liste est établie par ordre décroissant d'ancienneté PNC ; en cas d'égalité les Hôtessees et Stewards sont départagés par ordre décroissant d'ancienneté Compagnie puis par ordre d'âge décroissant.

3.1.3.3 Gestion des différentes listes de base province vers LC

Les Hôtessees et Stewards, affectés sur une base de province relevant de la liste 2 (cf. article 3.1.3.2) et qui, compte tenu de leur ancienneté, auraient pu bénéficier d'une mobilité s'ils s'étaient inscrits dans une campagne précédente sont traités en priorité par rapport aux Hôtessees et Stewards relevant de la liste 1 (cf. article 3.1.3.1).

3.2 Campagnes de mobilité Chefs de Cabine

3.2.1 Inscription

Les C/C désirant une mobilité s'inscrivent dans le cadre des campagnes. Les souhaits d'affectation sont émis 2 fois par an dans le cadre d'une campagne de prospection ouverte :

- ✓ du 1er janvier au 15 février pour traitement à compter du 1er avril,
- ✓ du 1er août au 15 septembre pour traitement à compter du 1er novembre.

Les CCT des bases de province peuvent s'inscrire dans le cadre de ces campagnes, toutefois la mobilité ne pourra intervenir qu'une fois la période probatoire satisfaite.

3.2.2 Traitement

La liste issue de la dernière campagne de mobilité est fusionnée avec la liste issue des campagnes précédentes. Une nouvelle liste unique est établie par ordre croissant de sélection C/C et par ordre décroissant d'ancienneté Chef de Cabine dans chaque sélection

et en cas d'égalité par ordre décroissant d'ancienneté PNC puis par ordre décroissant d'ancienneté Compagnie puis par ordre d'âge décroissant.

Cas particulier des promotions de C/C sur une base province :

Un PNC promu C/C sur une base province pourra demander une mobilité vers la base région parisienne lorsque tous les PNC ayant un meilleur rang sur la liste unique définie au paragraphe 2.A.9 auront obtenu leurs promotions.

3.3 Comité de suivi

Un comité de suivi composé des parties signataires se réunira en tant que de besoin afin de valider l'évolution de la mobilité. L'objectif de ce comité de suivi sera de mettre en adéquation la mobilité avec la réalité de l'activité et de l'organisation.

4 - RECLASSEMENT

4.1 Reclassement interne du PNC au sein du PS

Le reclassement au sol avant l'âge d'ouverture du droit à retraite PN des PNC volontaires s'effectue selon les formalités décrites à l'article 4.1.1. Des dispositions particulières sont en outre prévues pour le PNC ayant 3 ans minimum d'ancienneté en tant que PNC, selon les modalités décrites à l'article 4.1.2.

4.1.1 Cas général

Lorsqu'un PNC souhaite mettre un terme à son activité en vol avant l'âge d'ouverture du droit à la retraite du PN et exprime le désir d'être reclassé au sol, il adresse une demande auprès du RRH de la Division de vol qui la transmet au service en charge de la mobilité.

Le service en charge de la mobilité examine son cas en tenant compte :

- ✓ de ses capacités et aptitudes et dans toute la mesure du possible de ses aspirations,
- ✓ de l'existence de postes vacants,
- ✓ des candidatures qui se sont manifestées pour ces postes au sein du personnel au sol.

Dans l'hypothèse où une suite favorable peut être envisagée, l'intéressé est mis en disponibilité de la fonction PNC durant la période probatoire de son emploi sol. Son niveau de reclassement au sol et son coefficient de rémunération sont ceux correspondant à l'emploi sol occupé et au minimum à ceux définis à l'article 3.1.3 du Chapitre 3 « Couverture Sociale » du présent accord.

L'Entreprise s'engage à lui donner les informations et le complément de formation qui pourraient s'avérer nécessaires pour faciliter son adaptation avant et en cours de période probatoire.

Le PNC reclassé au sol est soumis à une période probatoire de :

- ✓ 3 mois pour le PNC reclassé dans un emploi du groupe A,
- ✓ 6 mois pour le PNC reclassé dans un emploi des groupes B et C.

L'intéressé perçoit, dès le début de cette période, la rémunération afférente à l'emploi qui lui a été attribué. Si la période probatoire est satisfaisante, il est confirmé dans son emploi. Dans le cas contraire il reprend son activité en vol, sous réserve de son aptitude médicale, en conservant son grade et sa classe acquis au moment de sa mise en disponibilité du PNC.

4.1.2 Cas du PNC ayant 3 ans d'ancienneté minimum en tant que PNC

Un dispositif de soutien exceptionnel est mis en place pour le PNC ayant 3 ans d'ancienneté minimum en tant que PNC et souhaitant faire l'objet d'un reclassement au sol au sein de l'entreprise avant l'âge d'ouverture du droit à la retraite PN.

Ce dispositif exceptionnel qui ne peut être mis en oeuvre qu'une fois au cours de la carrière du PNC s'articule autour de 3 phases :

- ✓ phase de réflexion préalable à la reconversion,
- ✓ phase de préparation intensive,
- ✓ phase de mise en route.

La demande préalable doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins deux mois avant le début de la première phase auprès du RRH PNC de la Division. Le nombre de PNC bénéficiaires de ce dispositif ne pourra dépasser 6 par mois ; de ce fait l'accord pourra être différé, la satisfaction des demandes se faisant dans le cadre de ce quota mensuel dans l'ordre de dépôt des demandes.

4.1.2.1 Phase de réflexion préalable à la reconversion

Le PNC pourra, sur une période de deux mois, bénéficier d'un ensemble de prestations lui permettant de prendre, en toute connaissance de cause, la décision d'une reconversion professionnelle. Pour cela, il lui sera proposé une expertise de son projet professionnel.

Selon les cas, seront mis en oeuvre des entretiens individuels, des tests d'orientation professionnelle, des études de faisabilité, des mesures d'adéquation individu/projet. L'agent disposera de l'accès aux ressources offertes à l'intérieur du Groupe auprès du service en charge de la mobilité.

L'Entreprise prendra les dispositions nécessaires (aménagements de service, octroi de journées de congés spécifiques) pour permettre à l'agent de disposer, durant ces deux mois, de l'équivalent de 6 ON de libre pour mener à bien ces investigations.

A l'issue de cette première phase, l'agent devra opter entre :

- ✓ l'arrêt de la procédure,
- ✓ un reclassement interne au sein du P.S.

4.1.2.2 Phase de préparation intensive

En fonction de l'emploi sur lequel l'agent a été retenu, un plan de formation interne ou externe peut être proposé à l'agent. Cette formation pourra prendre la forme d'une Convention d'Intégration lorsque l'emploi nécessite une démarche d'acquisition des compétences permettant à l'agent de compléter ses connaissances et ainsi d'atteindre le niveau requis pour l'emploi visé. La période de formation, d'une durée maximale de 2 ans, intégrant la période probatoire donnera lieu à l'établissement d'un document individuel de suivi. Cette formation pourra également être d'une durée plus réduite - 3 mois consécutifs ou 6 mois en alternance lorsque l'emploi visé permet d'acquérir les compétences nécessaires dans ce délai.

L'intéressé est rémunéré pendant la période de formation sur la base du salaire prévu en cas de reclassement à l'article 3.1.3 du Chapitre 3 « Couverture Sociale » en tenant compte de son grade et de son ancienneté sans que celui-ci ne soit inférieur mensuellement à 65% du traitement fixe plus 55.3 PVEI correspondant à l'emploi PNC précédemment occupé.

Pendant le délai d'attente, entre la fin de la formation et le début de l'affectation sur le poste définitif, l'intéressé continue à être rémunéré sur la base du salaire prévu à l'article 3.1.3. du chapitre 3 « couverture sociale ».

Dès le début de la période probatoire sur le poste définitif pour lequel l'agent a été préparé, il est rémunéré au niveau de ce poste et au minimum au niveau défini à l'article 3.1.3 compte tenu de son grade et de son ancienneté.

4.1.2.3 Phase de mise en route

L'agent peut, jusqu'à la fin de la période probatoire dans son poste de reclassement demander son retour dans le PNC, qui se fera sous réserve de son aptitude médicale, au niveau de son grade et classe qu'il avait acquis en tant que PNC au moment de sa prise de poste définitif au sol.

Une fois la période probatoire réalisée, et sous réserve de donner satisfaction dans son poste, le reclassement de l'agent est considéré comme définitif et irréversible. Si la période probatoire n'est pas satisfaisante, le PNC reprend son activité vol, sous réserve de

son aptitude médicale, au grade et à la classe acquis au moment de sa prise de poste définitif au sol.

4.2 Reclassement externe du PNC âgé de moins de 40 ans

Des modalités d'aide au reclassement à l'extérieur de l'entreprise sont prévues pour les PNC âgés de moins de 40 ans sous réserve d'avoir exercé l'activité de PNC pendant au moins 3 ans au sein de l'entreprise. Ce dispositif de soutien exceptionnel qui ne peut être mis en œuvre qu'une fois au cours de la carrière PNC (sauf cas de perte de licence) s'articule autour de 3 phases :

- ✓ phase de réflexion préalable à la reconversion,
- ✓ phase de préparation intensive,
- ✓ phase de mise en route.

La demande préalable doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins deux mois avant le début de la première phase auprès du RRH PNC de la Division. Le nombre de PNC bénéficiaires de ce dispositif ne pourra dépasser 10 par mois : de ce fait l'accord pourra être différé, la satisfaction des demandes se faisant dans le cadre de ce quota mensuel dans l'ordre de dépôt des demandes.

4.2.1 Phase de réflexion préalable à la reconversion

Le PNC pourra, sur une période de deux mois, bénéficier d'un ensemble de prestations lui permettant de prendre, en toute connaissance de cause, la décision d'une reconversion professionnelle. Pour cela, il lui sera proposé une expertise de son projet professionnel, que celui-ci concerne la recherche d'un emploi externe au Groupe Air France ou le développement d'une activité personnelle.

Selon les cas, seront mis en œuvre des entretiens individuels, des tests d'orientation professionnelle, des études de faisabilité, des mesures d'adéquation individu/projet.

L'agent disposera de l'accès aux ressources offertes auprès du prestataire de service choisi par l'entreprise (documentation, presse spécialisée, CD ROM spécifiques, ...).

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires (aménagements de service, octroi de journées de congés spécifiques) pour permettre à l'agent de disposer, durant ces deux mois, de l'équivalent de 6 ON de libre pour mener à bien ces investigations.

A l'issue de cette première phase, l'agent devra opter entre :

- ✓ l'arrêt de la procédure,
- ✓ la signature d'un congé de reconversion externe de 18 mois.

4.2.2 Phase de préparation intensive

A l'issue de la phase de réflexion préalable à la reconversion visée à l'article 4.2.1 et avant que ne débute le congé de reconversion externe, l'agent pourra bénéficier pendant une durée n'excédant pas 6 mois d'un ensemble de prestations - formations, stages en entreprises, techniques de recherche d'emploi, parcours de création spécialement adapté à son projet professionnel.

La durée et le programme de cet ensemble de prestations seront arrêtés, lors de la signature d'un congé de reconversion externe, par un comité (DRH PNC - RRH) sur proposition du prestataire de service choisi par l'entreprise, qui en assurera la bonne exécution. Durant cette période qui ne saurait excéder 6 mois, l'agent percevra mensuellement 65% de son traitement fixe ainsi que 55.3 PVEI.

4.2.3 Phase de mise en route

A l'issue de cette période rémunérée, débutera le congé de reconversion externe de 18 mois sans solde qui sera consacré soit au lancement effectif du projet personnel soit à trouver un nouvel emploi salarié.

Durant cette phase, l'agent sera suivi par le prestataire de service choisi par l'Entreprise, auprès duquel il pourra trouver assistance.

A tout moment l'agent pourra :

- ✓ soit demander son retour dans le PNC qui se fera, sous réserve de son aptitude médicale, au grade et à la classe acquis à l'issue de la période de préparation intensive visée à l'article 4.2.2 du présent chapitre,
- ✓ soit demander son départ.

En tout état de cause il devra se déterminer à l'issue de son congé de reconversion externe.

Pendant le congé de reconversion externe il bénéficiera, pour lui-même et ses ayants droit directs (conjoint, concubin ou partenaire de pacs, enfants aux conditions prévues par la convention d'entreprise commune), de 2 billets à tarifs soumis à restrictions non réservables de type IDN2 (tarif forfaitaire R2) par personne et par an, utilisables uniquement sur les vols opérés en propre par la Compagnie.

A défaut de s'être manifesté dans le délai d'un mois avant la fin du congé de reconversion pour l'organisation des visites médicales de reprise, l'agent sera considéré comme renonçant à réintégrer son emploi.

5 - CESSATION DE SERVICE - INDEMNITE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE - PERSONNEL NON CADRE

L'indemnité versée en cas de licenciement pour motif économique est calculée sur la base d'un mois de salaire mensuel de référence tel que défini dans les barèmes ci-dessous pour chacune des 12 premières années de service dans l'Entreprise, plus un demi- mois par année d'ancienneté au-delà de 12.

Ces barèmes sont revalorisés en fonction des augmentations générales de salaires du PNC. Une augmentation générale équivalente à l'augmentation de la PUA sera également appliquée le cas échéant en même temps que la dernière augmentation générale de l'année civile concernée.

Salaire mensuel de référence au 01.04.2011 en euros

Hôtesse / Steward

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	1 445,47	1 475,38	1 668,85	1 722,83	1 890,10	1 845,88	2 001,52	2 057,44	2 230,70	2 290,23
1ère CI	1 384,20	1 411,51	1 542,72	1 590,44	1 745,75	1 798,32	1 847,04	1 897,76	2 055,13	2 109,32
2ème CI	1 294,20	1 258,91	1 394,75	1 440,99	1 579,57	1 625,06	1 672,05	1 718,15	1 881,84	1 910,77
3ème CI	1 099,78	1 091,72	1 220,91	1 261,51	1 383,46	1 424,37	1 464,88	1 505,44	1 631,73	1 675,08
4ème CI	1 027,58	1 048,88	1 177,70	1 216,88	1 334,78	1 374,08	1 413,24	1 452,55	1 574,85	1 616,42
CI d'adaptation	848,64	865,43	1 069,38	1 113,54	1 185,65	1 209,78	1 233,77	1 257,76	1 282,03	1 308,02

Chef de cabine

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	1 778,11	1 822,82	2 018,13	2 087,06	2 294,14	2 363,06	2 432,14	2 501,21	2 570,14	2 639,21
1ère CI	1 691,89	1 732,16	1 865,39	1 928,11	2 116,25	2 178,11	2 239,95	2 304,40	2 367,25	2 429,87
2ème CI	1 608,18	1 644,74	1 718,15	1 774,79	1 945,02	2 001,52	2 058,45	2 114,95	2 246,88	2 304,54

Chef de cabine principal

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	2 039,09	2 091,11	2 366,97	2 438,35	2 652,06	2 723,74	2 795,11	2 866,37	2 937,75	3 009,28
1ère CI	2 002,82	2 053,10	2 259,69	2 328,88	2 535,89	2 604,98	2 674,18	2 742,98	2 812,18	2 880,98
2ème CI	1 920,88	1 897,27	2 090,16	2 123,91	2 315,09	2 378,95	2 442,63	2 506,56	2 570,28	2 639,35

CHAPITRE 3 - COUVERTURE SOCIALE

Les dispositions du présent chapitre visent à améliorer ou aménager la situation du PNC en position de maternité, de maladie ou d'accident du travail ou d'incapacité physique temporaire ou définitive, que celle-ci résulte d'un accident ou d'une maladie imputable ou non au service aérien.

1 - DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Maintien du lien contractuel

Au-delà des périodes d'incapacité rémunérées, au sens des dispositions du point 2 et des périodes de suspension à durée déterminée du contrat de travail, le PNC malade, inapte temporaire au vol ou accidenté est assuré du maintien du lien contractuel avec l'Entreprise pendant une période non rémunérée de trois ans maximum.

1.2 Ancienneté

En cas de maladie, incapacité, accident ou maternité, l'ancienneté du PNC continue d'être décomptée pendant les périodes rémunérées visées dans le point 2, et au-delà, dans les cas suivants :

- durant le maintien du lien contractuel prévu à l'article 1.1 en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maladie ou d'incapacité imputables au service,
- durant la période de maintien en mi-temps médical,
- durant la période de congé sans solde précédant, le cas échéant, le début du congé légal de maternité.

L'ancienneté continue également d'être décomptée pendant les périodes d'indisponibilité donnant lieu à une indemnisation par le régime de prévoyance Entreprise, ainsi que pendant les périodes de travail au sol visées à l'article 2.4.2.

1.3 Reprise de l'activité

Pour l'application des dispositions du point 2, ne comptent pas comme reprise d'activité pour la réouverture des droits :

- les congés annuels,
- les congés exceptionnels d'ordre familial,
- les autorisations d'absence pour soigner son enfant malade,
- la position du PNC n'ayant pas à l'issue des éventuelles visites médicales de reprise, été déclaré apte au vol.

1.4 Primes annuelles

Le coefficient majorateur individuel résultant de l'intégration de la prime complémentaire annuelle s'applique aux rémunérations garanties dans le cadre du point 2.

La prime de fin d'année (PFA) et la prime uniforme annuelle (PUA) sont maintenues pour toute période d'indisponibilité rémunérée dans le cadre des dispositions du point 2. Elles sont payées à leur échéance normale et proratisées lorsque le PNC a eu des périodes d'indemnisation à 50%.

2 - GARANTIES DE REMUNERATION EN CAS DE MALADIE, INAPTITUDE, ACCIDENT OU MATERNITE

De convention expresse entre les parties, les dispositions du présent point 2 constituent un ensemble qui se substitue aux dispositions correspondantes du Code de l'Aviation Civile.

Toutefois, les prestations en espèces, versées en vertu de la législation sur la Sécurité Sociale, à l'exception des prestations familiales et des prestations supplémentaires facultatives, viennent en déduction des versements opérés par l'Entreprise en application des dispositions ci-après ; cette déduction doit toutefois rester dans la limite du salaire maintenu pendant la même période.

2.1 Maladie, inaptitude ou accident non imputables au service

Le PNC est assuré de percevoir à concurrence de 180 jours et au prorata de la durée de la maladie son traitement fixe ainsi qu'un forfait de 80 PVEI (Prime de Vol Effective Individualisée) par mois augmenté le cas échéant de la prime de fonction de Chef de Cabine ou de la prime de fonction de Chef de Cabine Principal.

La garantie de rémunération prévue au chapitre 5 « Rémunération » s'applique également en cas de maladie indemnisée par l'Entreprise, tel que précisé à l'article 4.7 de ce chapitre (cas de mois incomplet d'activité).

La durée de rémunération s'apprécie à partir du point de départ de l'indisponibilité, sans considération d'année civile. Toutefois, au cours d'une année civile, la durée de rémunération ne peut excéder au total celle fixée ci-dessus, qu'il s'agisse d'un ou de plusieurs arrêts avec ou sans reprise d'activité.

Lorsque l'indisponibilité chevauche deux années civiles et que les droits de la première année sont épuisés, les droits de l'année suivante sont ouverts dès le 1er janvier si le PNC a repris son activité depuis la fin de la période de rémunération de l'année civile précédente.

D'autre part, hormis le cas d'inaptitude prononcée par un centre d'expertise médicale du Personnel Navigant ou d'une non autorisation de reprise par le Médecin du travail, le PNC doit être en mesure de produire, pour bénéficier de cette rémunération, le décompte des prestations en espèces servies par la Sécurité Sociale si les droits de l'intéressé sont ouverts ou une attestation médicale en cas de maladie survenant dans un pays n'ayant pas signé de convention bilatérale de sécurité sociale avec la France.

Situation particulière du PNC qui aura cumulé, au cours de la période d'indemnisation garantie de 180 jours visée ci-dessus, des arrêts de travail pour maladie avec des périodes d'inaptitude vol assorties de travail effectif au sol :

- S'il fait l'objet d'un nouvel arrêt de travail pour maladie indemnisé par la Sécurité sociale alors qu'il a épuisé la garantie de 180 jours, sans pouvoir prétendre à l'indemnisation longue maladie/invalidité permanente prévue par l'Entreprise, le PNC bénéficiera d'une indemnisation particulière.
- Cette indemnisation sera calculée sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait fait l'objet du reclassement prévu à l'article 2.4.2, diminué des indemnités journalières de la Sécurité sociale.
- Elle s'effectuera dans la limite de la durée des seules périodes d'inaptitudes au vol avec travail effectif au sol et prendra fin au plus tard dès que l'agent pourra prétendre au bénéfice de l'indemnisation longue maladie
- Cette durée d'indemnisation viendra en déduction de la période de droits à reclassement - 30 mois - prévue à l'article 2.4.2 à laquelle l'intéressé pourrait éventuellement prétendre immédiatement après.

2.2 Maladie ou inaptitude imputables au service - Accident du travail

2.2.1 En cas d'accident du travail, de maladie ou inaptitude imputables au service, le PNC est assuré de percevoir jusqu'à :

- reprise des fonctions de navigant,
- ou décision d'inaptitude définitive du Conseil Médical de l'Aéronautique Civile,

- o ou entrée en jouissance de la pension de retraite,

et à concurrence de 360 jours, à raison d'1/30ème par jour d'indisponibilité, son salaire global mensuel moyen.

Le PNC qui, bien que déclaré guéri ou consolidé par la Sécurité Sociale, n'obtient pas son aptitude au vol auprès d'un centre d'expertise médicale ou son autorisation de reprise auprès du Médecin du travail continue de bénéficier des dispositions ci-dessus dans la limite des 360 jours.

L'ensemble des dispositions ci-dessus est applicable en cas de rechute.

2.2.2 Cas d'interférence entre la position de maladie ou inaptitude imputables au service ou accident du travail et la position de maternité ou maladie, inaptitude, accident non imputables au service

En cas de non reprise d'activité entre une maladie ou inaptitude imputables au service ou un accident du travail et une maternité ou une maladie, inaptitude, accident non imputables au service, la durée de rémunération pour maternité ou pour maladie, inaptitude, accident non imputables au service est égale au maximum à celle définie à l'article 2.1 ou 2.5 dans la limite de 360 jours, comptés depuis le début de la maladie ou inaptitude imputables au service ou de l'accident du travail.

La position de maladie ou inaptitude imputables au service ou d'accident du travail a priorité sur la position de maternité ou maladie, inaptitude, accident non imputables au service.

2.3 Mi-temps médical

Le PNC, auquel le Médecin traitant a prescrit une activité à temps partiel est utilisé sous réserve qu'il ait reçu, à la fois, l'agrément de la Sécurité Sociale et l'avis favorable du Médecin du travail dans les conditions suivantes :

2.3.1 Durée maximale du travail

Dans ce cas, la durée maximale du travail dans le cadre du mois calendrier et du 16 d'un mois au 15 du mois suivant est égale à la moitié de la durée normale mensuelle du travail en vigueur lors de l'exercice de l'activité à temps partiel médical. La durée maximale du travail ainsi définie est réduite dans le mois civil d'autant de 1/30ème que de jours pour indisponibilité (accident, inaptitude, maladie, immobilisation sur ordre, congés) d'une durée supérieure à 1 jour au cours du mois considéré. En outre, l'activité doit être répartie de façon équilibrée sur l'ensemble du mois en tenant compte des recommandations du médecin du travail.

2.3.2 Rémunération

La rémunération se décompose en deux parties :

- Au titre de l'activité, le PNC perçoit la moitié de son traitement fixe et le cas échéant, de la prime de fonction de Chef de Cabine ou de la prime de fonction de Chef de Cabine Principal auxquels s'ajoutent les primes de vol, majorations et indemnités liées à l'activité réalisée.
- Au titre de l'indisponibilité, le PNC perçoit, si la garantie de rémunération visée à l'article 2.1 ou 2.2 n'est pas épuisée, la moitié du salaire garanti visée à l'article 2.1 ou 2.2 suivant les mêmes règles et dans les mêmes conditions que celles visées à l'article 2.1 ou 2.2. Lorsque la garantie de rémunération visée à l'article 2.1 ou 2.2 est épuisée, l'intéressé ne perçoit aucune rémunération au titre de cette partie « indisponibilité ».

Le fait que le mi-temps se poursuive au cours d'une nouvelle année civile n'a pas pour effet de rouvrir au Personnel Navigant Commercial la garantie de rémunération visée à l'article 2.1 ou 2.2 si celle-ci est épuisée.

La garantie de rémunération prévue au chapitre 5 « Rémunération », article 4.7, s'applique également en cas de mi-temps médical tant que la garantie de rémunération prévue aux articles 2.1 et 2.2 n'est pas épuisée. Si celle-ci est épuisée, la garantie de rémunération prévue au chapitre 5 « Rémunération », article 4.7 est réduite de moitié

Il faut entendre que la garantie de rémunération visée aux articles 2.1 et 2.2 n'est pas expirée jusqu'à ce que soit atteinte la date à laquelle le Personnel Navigant Commercial aurait cessé d'être couvert par la garantie de rémunération visée à l'article 2.1 ou 2.2 s'il n'avait pas repris son travail à mi-temps.

Exemple :

Un Personnel Navigant Commercial ayant droit à 180 jours de garantie de rémunération pour maladie inaptitude ou accident non imputables au service tombe malade le 11 mars et reprend son travail, à mi-temps, le 23 juillet ; il percevra le $\frac{1}{2}$ salaire - maladie, déduction faite des indemnités journalières, jusqu'au 6 septembre inclus, puis son seul salaire d'activité jusqu'à ce qu'il reprenne son activité à plein temps.

2.3.3 Droits à congés annuels

Les périodes d'activité à mi-temps ouvrent droit à congé, dans les conditions générales prévues en matière de congés annuels pour l'appréciation de la durée des congés, c'est-à-dire qu'elles sont assimilées à des périodes de service effectif à temps plein.

La rémunération allouée durant les congés annuels est le traitement de congé normal, SGMM visé à l'article 5.7 du Chapitre 5 « Rémunération » : le temps durant lequel l'intéressé aura travaillé à mi-temps et, éventuellement, été rémunéré à demi salaire, est, sur ce plan, assimilé à une période de pleine activité.

PNC en invalidité 1ère catégorie travaillant à mi temps

Les dispositions relatives à la durée maximale du travail -article 2.3.1-, à la rémunération - article 2.3.2 - , et aux congés annuels - article 2.3.3 - prévues pour le PNC en mi temps médical sont applicables aux PNC en invalidité 1ère catégorie (au sens des dispositions du code de la sécurité sociale) travaillant à mi temps.

2.4 Cas du PNC inapte temporaire au vol (suspension de l'aptitude physique et mentale)

La décision d'inaptitude physique temporaire prononcée par le CPEMPN ou un CEMA entraîne la suspension de l'aptitude physique et mentale requise par les dispositions de l'arrêté du 04 septembre 2007 ; cette suspension rend, en application de ces dispositions, temporairement impossible la poursuite de l'activité en vol du PNC.

2.4.1 Cas du PNC, inapte temporaire au vol qui n'a pas épuisé la garantie de rémunération visée à l'article 2.1 ou 2.2

2.4.1.1 Le PNC temporairement inapte au vol est convoqué à la visite médicale du travail immédiatement pour statuer sur son aptitude au sol. Tant que le PNC inapte temporaire au vol mais reconnu apte à travailler au sol par le Médecin du travail bénéficie de la garantie de rémunération définie à l'article 2.1 ou 2.2, l'Entreprise est en droit de l'utiliser dans un emploi au sol sur la base d'affectation du PNC. La rémunération garantie ne saurait être inférieure à celle correspondant à l'emploi sol occupé.

2.4.1.2 Durant la période où il est utilisé au sol, l'intéressé reste soumis aux dispositions réglementaires et conventionnelles du Personnel Navigant Commercial, sauf en ce qui concerne les conditions de travail et la discipline.

2.4.2 Cas du PNC inapte temporaire au vol qui a épuisé la garantie de rémunération visée à l'article 2.1 ou 2.2

Les dispositions qui suivent ont pour objet en complément des dispositions des articles L 424-1 et L 424-2 du Code de l'Aviation Civile, d'améliorer le traitement du PNC placé dans cette situation.

L'Entreprise s'engage à offrir un emploi au sol pendant une durée maximale de 30 mois, non renouvelable, au PNC qui, bien que déclaré guéri et/ou consolidé par la Sécurité Sociale - ainsi qu'au PNC déclaré inapte provisoire au vol par un centre d'expertise médical - et reconnu apte à une reprise d'activité par la médecine du travail, n'obtient pas, à l'expiration de la période de garantie visée à l'article 2.1 ou 2.2, son aptitude au vol auprès du centre d'expertise médical de son choix.

Le PNC doit :

- ne pas avoir été déclaré inapte définitif à la suite d'une décision du Conseil médical de l'Aéronautique Civile,
- être reconnu inapte temporaire au vol,
- être reconnu apte à occuper un emploi au sol par la médecine du travail,
- être volontaire pour occuper l'emploi au sol proposé.

Le niveau du poste et la rémunération afférente seront établis par référence aux règles de reclassement définitif au sol définies à l'article 3.1.3.

Le décompte de cette période de 30 mois n'est pas interrompu par d'autres périodes éventuelles de droit à congé avec solde pour raisons de santé (garantie maladie, longue maladie, accident du travail).

Le PNC a la possibilité de refuser l'emploi au sol proposé ; il est alors placé en position de congé sans solde.

2.5 Maternité

Dès connaissance de sa grossesse, le PNC féminin doit contacter le planning afin de cesser toute activité en vol et se rendre, muni d'un certificat médical de grossesse établi par son médecin traitant, à la visite médicale du travail qui lui sera programmée.

2.5.1 Affectation à un emploi sol

Le PNC, sauf refus de sa part, est affecté à un emploi au sol sous réserve d'être reconnu apte à travailler au sol par le Médecin du travail.

Il est convoqué à la visite médicale du travail dès son premier jour d'activité vol ou sol (réserve ou immobilisation sur ordre) initialement programmé.

2.5.1.1 Délai de réflexion

Après avoir passé sa visite médicale, le PNC qui le souhaite, peut bénéficier d'un délai de réflexion de plusieurs jours (maximum 15 jours à compter du jour où survient l'inaptitude) avant le début de son affectation à l'emploi au sol. Le jour de la visite médicale est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 4.1.2. du chapitre 4 rémunération. La durée du délai demandé par le PNC est rémunérée par exception aux dispositions de l'article 2.5.1.4.1 sur la base du salaire garanti à l'article 2.5.1.2.

2.5.1.2 Refus du PNC de l'affectation à l'emploi au sol

Le PNC qui refuse l'affectation à l'emploi au sol - ou qui a décidé de ne pas se présenter à la visite médicale du travail - est rémunéré pendant le mois au cours duquel est survenue l'inaptitude et les 6 mois suivants, sur la base de:

- la moitié de son traitement fixe mensuel,
- le cas échéant, la moitié de la prime de fonction de Chef de Cabine ou de Chef de Cabine Principal,
- ainsi que 42,5 PVEI, à raison d'1/30ème par jour d'indisponibilité.

2.5.1.3 Inaptitude à l'emploi au sol déclarée par le Médecin du travail

Le PNC déclaré inapte à l'emploi au sol par le Médecin du travail perçoit la même rémunération que celle prévue à l'article 2.1 à compter du jour où est survenue l'inaptitude jusqu'à l'issue du congé de maternité.

2.5.1.4 Conditions d'affectation dans un emploi au sol

2.5.1.4.1 Le reclassement s'effectue sur la base d'affectation du PNC; les propositions de postes tiennent compte dans la mesure du possible du domicile du PNC. Le PNC affecté dans un emploi au sol perçoit le SGMM à compter du jour où est survenue l'inaptitude jusqu'au début du congé de maternité. Ce congé est fixé à 4 mois de date à date sauf dispositions légales plus favorables (naissance 3ème enfant ou naissances multiples).

2.5.1.4.2 Pendant la période d'utilisation dans le poste au sol, l'intéressée reste soumise aux dispositions réglementaires et conventionnelles du Personnel Navigant Commercial sauf en ce qui concerne les conditions de travail et la discipline.

2.5.1.5 Rémunération pendant le congé de maternité

Les PNC dans la situation visée à l'article 2.5.1.4 sont rémunérés sur la base du salaire global mensuel moyen (SGMM).

2.5.2 Cas d'interférence entre la position de maladie, inaptitude, accident non imputables au service et la position de maternité

> Lorsque la position de maternité est consécutive à un arrêt pour maladie, inaptitude, accident non imputables au service, la durée de rémunération de la maternité est déterminée en fonction de la date de début de l'arrêt pour maladie, inaptitude, accident non imputables au service, le niveau de rémunération étant celui correspondant à chacune des situations administratives.

Lorsqu'un arrêt pour maladie, inaptitude, accident non imputables au service est consécutif à un arrêt de maternité :

- compris dans le cadre d'une année civile, la rémunération afférente à cet arrêt s'apprécie dans le cadre du crédit annuel de rémunération pour maladie prévu à l'article 2.1, sans tenir compte de la période rémunérée pour maternité.
- chevauchant deux années civiles, le crédit annuel prévu à l'article 2.1 est ouvert dans son intégralité, sous déduction des périodes éventuellement payées en maladie depuis le début de la deuxième année.

> La position de maladie, d'inaptitude, d'accident non imputables au service a priorité sur la position de maternité.

2.6 Congé d'adoption

Le congé d'adoption est rémunéré sur la même base que la période postnatale du congé légal de maternité conformément à l'article 2.5.1.5.

2.7 Cures thermales

2.7.1 Lorsque la cure thermique reconnue nécessaire par la Sécurité Sociale ne donne pas droit à l'intéressé au versement d'indemnités journalières, le PNC peut à son choix :

- soit bénéficier d'un « congé pour cure » sans solde,
- soit se faire imputer le temps nécessaire à la cure thermique, y compris les délais de route, sur la durée des congés annuels payés.

2.7.2 Lorsque la cure thermique reconnue nécessaire par la Sécurité Sociale donne droit à l'intéressé au versement d'indemnités journalières, l'Entreprise assimile la cure thermique à un arrêt maladie : le PNC bénéficie des garanties de rémunération suivant les mêmes conditions que celles visées à l'article 2.1.

2.7.3 Lorsque la cure thermique est prescrite suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et reconnue comme telle par la Sécurité Sociale, le PNC bénéficie des garanties de rémunération suivant les mêmes règles et dans les mêmes conditions que celles visées à l'article 2.2.

2.7.4 A l'exception du cas où la cure thermique doit être effectuée par prescription médicale à une date précise dans un but thérapeutique, la fixation des dates d'absence pour la cure thermique ou la prise de congés annuels à une période différente de celle initialement programmée doit être définie en accord avec la hiérarchie.

2.8 Mise en place d'une garantie additionnelle de prévoyance

Pour les PNC de plus de 50 ans, indemnisés au titre de la longue maladie ou de l'invalidité permanente et pouvant prétendre à une pension CRPNAC liquidable à taux plein, mais non liquidée, une prestation complémentaire sera versée, en référence à l'indemnisation de l'accord de Prévoyance du 30 avril 1997 et de ses avenants.

Cette prestation complémentaire correspondra à la différence entre :

- d'une part les indemnités du régime de prévoyance effectivement perçues par le PNC au titre de l'accord de prévoyance du 30 avril 1997 et de ses avenants,
 - et d'autre part les indemnités du régime de prévoyance que le PNC aurait perçues, si le montant de la pension CRPNAC liquidable à taux plein, mais non liquidée, n'avait pas été déduit du montant de l'indemnisation au titre de ce régime de prévoyance en application de l'accord de Prévoyance du 30 avril 1997 et de ses avenants,
- Les cotisations correspondant aux garanties décrites dans ce paragraphe sont à la charge d'Air France.

2.9 Dispositions particulières relatives au PNC en temps alterné

L'ensemble des garanties définies dans le cadre du présent point 2 pour le PNC à temps plein est applicable au PNC à temps alterné à l'exception des dispositions particulières fixées ci-après.

2.9.1 Maladie, inaptitude, ou accident non imputables au service

2.9.1.1 La rémunération prévue à l'article 2.1 est versée à raison d'1/30ème par jour d'indisponibilité durant les mois d'activité prévus au contrat à concurrence des durées ci-dessous :

- dans le cadre d'une activité à 50 % : 90 jours
- dans le cadre d'une activité à 66 % : 120 jours
- dans le cadre d'une activité à 75 % : 135 jours
- dans le cadre d'une activité à 80 % : 150 jours
- dans le cadre d'une activité à 92 % : 165 jours

Le décompte des différentes périodes est effectué en neutralisant les périodes d'inactivité sans solde prévues.

Situation particulière du PNC qui aura cumulé, au cours de la période d'indemnisation garantie visée ci-dessus, des arrêts de travail pour maladie avec des périodes d'inaptitude vol assorties de travail effectif au sol :

S'il fait l'objet d'un nouvel arrêt de travail pour maladie indemnisé par la Sécurité sociale alors qu'il a épuisé la garantie visée ci-dessus, sans pouvoir prétendre à l'indemnisation longue maladie/invalidité permanente prévue par l'Entreprise, le PNC bénéficiera d'une indemnisation particulière.

Cette indemnisation sera calculée sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait fait l'objet du reclassement prévu à l'article 2.4.2 diminué des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Elle s'effectuera dans la limite de la durée des seules périodes d'inaptitudes au vol avec travail effectif au sol et prendra fin au plus tard dès que l'agent pourra prétendre au bénéfice de l'indemnisation longue maladie.

Cette durée d'indemnisation viendra en déduction de la période de droits à reclassement - 30 mois- prévue à l'article 2.4.2 à laquelle l'intéressé pourrait éventuellement prétendre immédiatement après.

2.9.1.2 Durant les mois d'inactivité prévus au contrat, il n'y a pas de versement de salaire.

2.9.2 En cas de maladie, inaptitude imputables au service, accident du travail

La rémunération prévue à l'article 2.2 est versée à raison d'1/30ème par jour d'indisponibilité à concurrence des durées ci-dessous sans considération des périodes d'inactivité prévues :

- dans le cadre d'une activité à 50 % : 180 jours
- dans le cadre d'une activité à 66 % : 240 jours
- dans le cadre d'une activité à 75 % : 270 jours
- dans le cadre d'une activité à 80 % : 300 jours
- dans le cadre d'une activité à 92 % : 330 jours

2.9.2.1 La limite de la rémunération visée à l'article 2.2.2 est respectivement de 180 jours pour une activité à 50 %, 240 jours pour une activité à 66 %, 270 jours pour une activité à 75 %, 300 jours pour une activité à 80 %, 330 jours pour une activité à 92 %, sans considération des périodes d'inactivité prévues.

2.9.3 Maternité

2.9.3.1 Refus du PNC de l'affectation à l'emploi au sol

- inaptitude pendant une période d'activité

La rémunération prévue à l'article 2.5.1.2 est versée au cours du mois où survient l'inaptitude et sur les mois d'activité prévus au contrat dans la limite de 3 mois pour une activité à 50 %, 4 mois pour une activité à 66 %, 4,5 mois pour une activité à 75 %, 5 mois pour une activité à 80 %, et 5,5 mois pour une activité à 92 %.

- inaptitude pendant une période d'inactivité

La rémunération prévue à l'article 2.5.1.2 n'est versée qu'à compter du 1er jour du mois d'activité prévu au contrat et limitée à 4 mois pour une activité à 50 %, 5 mois pour une activité à 66 %, à 5,5 mois pour une activité à 75 %, 6 mois pour une activité à 80 % ou 92 %.

2.9.3.2 Inaptitude à l'emploi au sol déclarée par le Médecin du travail

La rémunération prévue à l'article 2.5.1.3 est versée pendant les mois d'activité initialement prévus au contrat à compter du jour où survient l'inaptitude jusqu'à l'issue du congé de maternité.

2.9.3.3 Conditions d'affectation à l'emploi au sol

Les mêmes règles que celles prévues pour le Personnel Navigant Commercial à temps plein sont applicables au Personnel Navigant Commercial en travail à temps alterné. Le PNC

conserve son rythme d'activité, si celui-ci s'avère compatible avec un emploi disponible au sol ou en cas d'activité partielle parentale. A défaut, l'utilisation au sol du PNC s'effectue à temps plein au plus tard à compter du début de la période d'activité suivante initialement prévue.

3 - INAPTITUDE DEFINITIVE A L'EXERCICE DE LA PROFESSION DE PNC DECIDEE PAR LE CMAC

L'inaptitude définitive prononcée par le CMAC rend, en application de l'arrêté du 4 septembre 2007, impossible la poursuite du contrat de travail de navigant à compter de la date de décision du CMAC indépendamment des dispositions du code du travail issues de la loi du 31 décembre 1992 concernant l'inaptitude physique du salarié suite à la décision de la médecine du travail.

Les dispositions qui suivent ont pour objet d'améliorer la situation des PNC qui perdent définitivement, suite à la décision du CMAC, l'aptitude physique et mentale nécessaire à l'exercice de leur profession.

Le PNC qui en exprimera le souhait pourra bénéficier dans les conditions définies ci-après, soit d'un reclassement au sein du personnel au sol dans un cadre élargi par rapport aux exigences de l'article L 424-7 du Code de l'Aviation Civile, soit d'un reclassement externe ; s'il ne bénéficie pas d'un reclassement, il sera licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2.

3.1 Reclassement au sol au sein de l'Entreprise ou reconversion externe

Bénéficiaires

Le reclassement au sol est garanti au PNC faisant l'objet d'une inaptitude définitive suite à décision du Conseil Médical de l'Aéronautique civile sous réserve de son aptitude à travailler au sol.

Formalités

Dès que le PNC a connaissance de son inaptitude définitive prononcée par le CMAC, il doit en informer l'Entreprise - service gestion paie PNC -.

Dans le cas où il souhaite bénéficier d'un reclassement au sol ou d'une reconversion externe, il doit en informer l'Entreprise - service gestion paie PNC - par lettre recommandée avec accusé de réception dans le délai de 1 mois à compter de la date de son inaptitude définitive à l'emploi de PNC prononcée par le CMAC.

Le reclassement au sol est garanti sous réserve de l'avis du médecin du travail qui se prononce sur son aptitude à occuper un emploi au sol.

Le PNC est convoqué pour une visite médicale dans le délai maximum de 15 jours suivant la réception de sa lettre.

Si le PNC est jugé apte à occuper un emploi au sol par le Médecin du travail, il est rémunéré rétroactivement à compter de la date où l'Entreprise a reçu sa demande de reclassement au sol à condition qu'il n'ait pas refusé un emploi au sol qui lui serait proposé.

3.1.1 Procédure de reclassement au sol au sein de l'Entreprise

Sous réserve d'être reconnu apte à occuper un emploi au sol par le Médecin du travail, l'intéressé est reclassé immédiatement sur un poste temporaire au sein du service en charge de la mobilité, et rémunéré sur la base du salaire prévu en cas de reclassement au sol à l'article 3.1.3 compte tenu de son grade et de son ancienneté, à condition qu'il ne refuse pas les missions proposées dans le cadre de cette affectation temporaire.

Il lui sera proposé, dans le délai d'un mois, un entretien au cours duquel devront être évoqués les postes disponibles et leur niveau de classement, ainsi que les compétences requises. A la demande de l'agent, un bilan professionnel ou des tests d'orientation seront mis en œuvre.

Pendant l'affectation temporaire, à l'issue de cette expertise, en fonction des compétences relevées, des diplômes acquis et en fonction des postes disponibles en région parisienne/province, un projet de reclassement incluant le cas échéant des formations sera identifié avec l'intéressé sous l'égide du service en charge de la mobilité. La durée maximale de la formation est de 3 mois consécutifs ou 6 mois en alternance. Pendant l'affectation temporaire, l'intéressé est rémunéré sur la base du salaire prévu à l'article 3.1.3. Pour préparer le reclassement sur un poste non directement accessible, une convention d'intégration pourra être proposée à l'agent pour compléter ses connaissances et acquérir le niveau requis pour le poste envisagé. La convention d'intégration d'une durée maximale de 2 ans intégrant la période probatoire donnera lieu à l'établissement d'un document individuel de suivi.

L'intéressé continue à être rémunéré pendant la période de la convention d'intégration, sur la base du salaire prévu en cas de reclassement à l'article 3.1.3.

Les délégués du Personnel Navigant Commercial seront informés du poste retenu et de l'éventuelle formation prévue et leur avis sera sollicité.

Dès le début de la période probatoire sur le poste définitif pour lequel l'agent a été préparé, il est rémunéré au niveau de ce poste et au minimum au niveau défini à l'article 3.1.3 compte tenu de son grade et de son ancienneté.

Si en définitive, aucune de ces dispositions n'aboutissait à un résultat positif et que, de ce fait, l'intéressé se trouve sans poste, il serait alors licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2.

3.1.1.1 Période probatoire

Le PNC reclassé au sol est soumis à une période probatoire de :

- trois mois pour le PNC reclassé dans un emploi du groupe A,
- six mois pour les personnels reclassés dans des emplois des groupes B et C.

Si la période probatoire est satisfaisante, il est confirmé dans son poste. Dans le cas contraire, il peut :

- soit être soumis à une nouvelle période probatoire de trois ou six mois dans un poste pouvant différer, quant à son orientation ou à son niveau, de celui primitivement retenu : une information est faite aux délégués du personnel navigant commercial et leur avis est sollicité. La rémunération correspond alors au niveau de ce nouveau poste et au minimum au niveau défini à l'article 3.1.3. Si cette nouvelle période probatoire n'est pas satisfaisante, l'intéressé est licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2.
- soit, dans la mesure où il ne souhaite pas effectuer une deuxième période probatoire, être licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2.

3.1.1.2 Possibilités d'interruption de la procédure de reclassement au sol au sein de l'Entreprise

A tout moment au cours de son affectation temporaire au sein du service en charge de la mobilité l'intéressé a la possibilité d'interrompre la procédure de reclassement au sein de l'Entreprise et d'opter pour une reconversion externe qui s'effectuera selon les dispositions visées à l'article 3.1.2.

A tout moment de la procédure de reclassement et au plus tard jusqu'à l'issue de la ou des périodes probatoires du reclassement définitif, l'intéressé a la possibilité d'interrompre la procédure de reclassement ; il est dans ce cas licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2.

Au-delà de la période probatoire si l'intéressé voit son inaptitude définitive reconnue imputable au service aérien, il pourra dans un délai de 15 jours renoncer au reclassement au sol à condition que cette renonciation intervienne au plus tard 24 mois après la date de décision de perte de l'aptitude physique et mentale du CMAC ; il sera alors licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2.

3.1.2 Procédure de reconversion externe

Sous réserve d'être reconnu apte à occuper un emploi au sol par le Médecin du travail, l'agent ayant demandé à s'orienter vers une reconversion externe est placé immédiatement en affectation temporaire au sein du service en charge de la mobilité pendant une durée de 2 mois ; durant cette période seront mis en œuvre un bilan professionnel, soit des tests d'orientation, des études de faisabilité, des mesures d'adéquation individu/projet ; durant cette période il sera libéré du service chaque fois que nécessaire pour mener à bien ces mesures et rémunéré sur la base du salaire prévu en cas de reclassement au sol à l'article 3.1.3 compte tenu de son grade et de son ancienneté.

A l'issue de l'affectation temporaire au sein du service en charge de la mobilité, l'agent se verra proposer un congé de reconversion externe de 18 mois. Il pourra bénéficier, avant que ne commence le congé de reconversion externe, d'un ensemble de prestations - formation, stages en entreprises, techniques de recherche d'emploi, parcours de création spécialement adapté à son projet professionnel. Le programme de cet ensemble de prestations et sa durée - qui ne pourra excéder 6 mois - seront arrêtés sur proposition du prestataire de service choisi par l'Entreprise par un Comité (DRH PNC - RRH) lors de la signature du congé de reconversion externe. Durant cette phase, l'agent continuera d'être placé en affectation temporaire au sein du service en charge de la mobilité et percevra mensuellement 65% de son traitement fixe ainsi que 55,3.

A l'issue de la (ou des) période(s) rémunérée(s), débutera le congé de reconversion externe sans solde qui sera consacré, soit au lancement effectif du projet personnel, soit à trouver un nouvel emploi salarié. Durant le congé de reconversion externe l'agent sera suivi par le prestataire de service auprès duquel il pourra trouver assistance.

3.1.2.1 Conditions administratives du départ en congé de reconversion externe

Les salariés recevront une notification de suspension du contrat de travail. En outre, ils bénéficieront du paiement des indemnités de congés annuels non pris, de la PUA et de la PFA (prorata temporis). Tous ces éléments seront payés lors du départ en congé.

Les intéressés pourront demander à continuer à bénéficier pendant la durée du congé de reconversion externe de la couverture prévoyance invalidité et décès, ainsi que de la couverture MNPAF, selon les conditions propres à ces organismes.

Les salariés peuvent bénéficier d'une avance dont le montant ne pourra pas être supérieur à 5 fois la base mensuelle de leur indemnité de licenciement. Cette avance sera déduite du montant de l'indemnité de licenciement en cas de rupture du contrat de travail, ou qualifiée de prêt en cas de réintégration. Au moment du retour dans l'Entreprise, le salarié devra rembourser l'équivalent d'au moins 50 % du prêt et de ses intérêts, le solde devant être remboursé au cours de l'année suivant cette réintégration. Les situations particulières feront l'objet d'un examen.

Les intérêts seront calculés au taux de base bancaire le plus favorable en vigueur soit au moment de l'obtention du prêt, soit au moment de la réintégration.

Sous réserve d'en bénéficier au moment de leur départ en reconversion externe, les salariés et leurs ayants droit directs (conjoint, concubin ou partenaire de pacs, enfants aux conditions prévues par la convention d'entreprise commune), continuent de bénéficier pendant les 36 mois suivant l'entrée en congé de reconversion externe, et ce même en cas de départ définitif pendant ce délai, du droit d'accès à un quota par personne de six billets à tarifs soumis à restrictions non réservables de type IDN2 (tarif forfaitaire R2), utilisables uniquement sur les vols opérés en propre par la Compagnie. En cas de départ définitif de l'Entreprise, le PNC bénéficie éventuellement de billets à tarif soumis à restrictions dans les conditions prévues par la Convention Commune d'Entreprise.

3.1.2.2 Possibilités d'interruption de la procédure de reconversion externe

A tout moment, de la procédure de reconversion externe l'agent peut :

- soit demander son retour dans un emploi sol dans l'Entreprise, sous réserve d'être déclaré apte par le médecin du travail ; son reclassement au sol s'effectuera selon les dispositions à l'article 3.1.1 sous réserve des formations déjà dispensées,
- soit quitter définitivement l'Entreprise ; son contrat de travail sera alors rompu à l'initiative de l'employeur ; l'indemnité de licenciement sera calculée conformément à l'article 3.2.

Toutefois si la rupture du contrat de travail intervient pendant ou à l'issue du congé de reconversion externe le salarié ne percevra pas l'indemnité de préavis et devra respecter un délai de prévenance de 15 jours.

3.1.2.3 Fin du congé de reconversion externe

Si l'agent choisit d'être réintégré au sein de l'Entreprise à la date d'issue du congé de reconversion externe, il doit en informer son service de gestion paie par lettre recommandée avec AR au plus tard 15 jours avant l'issue du congé de reconversion externe ; son reclassement au sol s'effectue, sous réserve d'être déclaré apte par le Médecin du travail, dans les conditions prévues à l'article 3.1.1.

A défaut de se manifester 15 jours avant l'issue de son congé, il sera considéré comme renonçant à réintégrer l'Entreprise ; il sera alors licencié dans les conditions prévues à l'article 3.2. Toutefois, il ne percevra pas l'indemnité de préavis.

3.1.3 Niveau de reclassement au sein de l'Entreprise

Les personnels reclassés dans les groupes A et B le sont à l'échelon du personnel au sol correspondant à l'ancienneté de l'intéressé dans l'Entreprise.

Le niveau de classement au sein de l'Entreprise et le coefficient de rémunération sont déterminés en fonction du grade et de l'ancienneté comme suit :

	Coefficient minimum	Plage minimum de reclassement
HOTESSE / STEWARD		
- 5 ans	247	A7
5 à 10 ans	267	A8/A9
10 à 15 ans	287	A9/B1
+ 15 ans	297	A9/B1
C/C		
- 15 ans Cie	307	B3
15 ans à 20 ans Cie	327	B4
+ 20 ans Cie	347	B4
CCP		
- 15 ans Cie	357	B4
15 à 20 ans Cie	372	B5
+ 20 ans Cie	387	B5

Les coefficients et les plages minima feront l'objet de révisions suite aux évolutions des grilles de salaires du PS de la convention d'entreprise du PS.

Le choix du niveau de reclassement est fonction dans chaque cas :

- du dossier de l'intéressé, de son ancienneté et de ses diplômes éventuels,
- de l'existence et du niveau des postes à pourvoir,
- des possibilités d'insertion.

Pour faciliter l'insertion des CCP et C/C ayant fait l'objet d'une inaptitude définitive, une période d'intégration pourra être réalisée sur des postes de niveau inférieur. Quel que soit le niveau du poste occupé pendant cette période d'intégration, le coefficient de rémunération restera identique à celui cité à l'article 3.1.3. Dès la prise de poste, une convention entre le RRH et l'intéressé précisera les actions de formation prévues par le secteur d'accueil et la durée de la période d'intégration. A l'issue de cette période l'agent sera reclassé au niveau prévu sur le tableau ci-dessus.

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

3.2 Indemnités de licenciement suite à inaptitude physique définitive décidée par le CMAC

3.2.1 Avant 50 ans

Lorsque le PNC fait l'objet d'une décision d'inaptitude physique définitive par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile, alors qu'il n'a pas atteint l'âge de 50 ans, et qu'il ne bénéficie pas ou ne demande pas à bénéficier d'un reclassement, il est licencié et perçoit, outre une indemnité de préavis non travaillé, une indemnité de licenciement comme suit :

3.2.1.1 Inaptitude physique définitive décidée par le CMAC et reconnue imputable au service ou consécutive à un accident du travail

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire mensuel de référence en fonction de son grade, sa classe et son ancienneté -à la date de l'inaptitude physique définitive- tel que défini en annexe barèmes n° 1 : (*)

- à raison d'un mois par année de service dans l'Entreprise jusqu'à 12 ans d'ancienneté,
- à raison d'un demi mois par année au-delà de 12 ans d'ancienneté.

Le PNC perçoit également, s'il n'est pas reclassé au sol et qu'il a droit à la jouissance immédiate d'une pension de retraite CRPN, conformément à l'article 5.1.2 du chapitre 7 de la Convention d'Entreprise PNC :

- 4/27ème de mois sur la base du salaire mensuel de référence - tel que défini à l'annexe de la Convention d'Entreprise du PNC intitulée « indemnité de départ volontaire » - par année de service (**) de l'intéressé,
- en cas d'année incomplète au prorata du nombre de mois entiers de service, à raison de 1/81ème du salaire mensuel de référence défini ci-dessus, par mois complet.

3.2.1.2 Inaptitude physique définitive décidée par le CMAC et non reconnue imputable au service

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire mensuel de référence en fonction de son grade, sa classe et son ancienneté -à la date de l'inaptitude physique définitive- tel que défini en annexe barèmes n° 2 : (*)

- à raison d'un mois par année de service dans l'Entreprise jusqu'à 12 ans d'ancienneté,

- à raison d'un demi mois par année au-delà de 12 ans d'ancienneté.

Le PNC perçoit également, s'il n'est pas reclassé au sol et qu'il a droit à la jouissance immédiate d'une pension de retraite CRPN conformément à l'article 5.1.2 du chapitre 7 de la Convention d'Entreprise PNC :

- 4/27ème de mois sur la base du salaire mensuel de référence - tel que défini à l'annexe de la Convention d'Entreprise du PNC intitulée « indemnité de départ volontaire » - par année de service (**) de l'intéressé,
- en cas d'année incomplète au prorata du nombre de mois entiers de service, à raison de 1/81ème du salaire mensuel de référence défini ci-dessus, par mois complet.

3.2.2 A 50 ans ou plus

Lorsque le PNC faisant l'objet d'une décision d'inaptitude physique définitive par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile, à 50 ans ou plus, ne bénéficie pas ou ne demande pas à bénéficier d'un reclassement, il est licencié et perçoit outre une indemnité de préavis non travaillé, l'indemnité légale de licenciement dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité liée à un départ volontaire :

- 4/27ème de mois sur la base du salaire mensuel de référence - tel que défini à l'annexe de la Convention d'Entreprise du PNC intitulée « indemnité de départ volontaire » - par année de service (**) de l'intéressé,
- en cas d'année incomplète au prorata du nombre de mois entiers de service, à raison de 1/81ème du salaire mensuel de référence défini ci-dessus, par mois complet.

Cette indemnité de licenciement se substitue à l'indemnité de départ volontaire visée au chapitre 7 article 5.2 de la Convention d'Entreprise du PNC.

(*) Ces barèmes sont revalorisés en fonction des augmentations générales de salaires du PNC. Une augmentation générale équivalente à l'augmentation de la PUA sera également appliquée le cas échéant en même temps que la dernière augmentation générale de l'année civile concernée.

(**) dans le cas où le PNC fait l'objet d'un reclassement provisoire au sol avant de quitter définitivement l'Entreprise dans le cadre de son inaptitude définitive au vol, l'indemnité qui lui sera versée comprendra deux parts :

- une part relative à la durée de son activité de navigant commercial - et activité sol antérieure à son activité de navigant
- une autre part relative à la durée de son activité au sol postérieure à son inaptitude physique définitive prononcée par le CMAC selon les dispositions retenues pour ce personnel.

Ces deux parts sont calculées respectivement compte tenu du classement de l'intéressé et sur la base des barèmes de rémunération :

- du PNC à la date de la décision d'inaptitude définitive prononcée par le CMAC,
- du PS au moment de la cessation définitive de service dans l'Entreprise.

ANNEXE 1 AU CHAPITRE 3 (article 3.2).

1 - Indemnité de licenciement de l'article 3.2.1.1 (imputable au service) - Personnel non cadre

Salaire mensuel de référence (au 01.04.2011) en euros

HOTESSE/STEWARD

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	2292,84	2340,38	2640,80	2696,58	2863,91	2919,84	2975,61	3031,25	3204,51	3264,04
1ère CI	2195,73	2238,94	2516,67	2567,39	2719,55	2770,27	2821,00	2871,72	3029,22	3083,12
2ème CI	1957,73	1996,89	2248,33	2294,42	2433,00	2479,24	2525,49	2571,73	2715,07	2764,35
3ème CI	1697,05	1731,58	1951,37	1992,12	2113,94	2154,69	2195,30	2235,90	2362,20	2405,55
4ème CI	1630,00	1663,38	1876,09	1915,39	2033,31	2072,61	2111,77	2151,08	2273,18	2314,94
CI d'adaptation	1501,53	1531,30	1728,26	1766,41	1880,86	1919,01	1957,30	1995,30	2033,45	2071,60

CHEF DE CABINE

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	2881,69	2953,79	3084,57	3153,5	3360,57	3429,5	3498,57	3567,5	3636,57	3705,65
1ère CI	2741,95	2807,41	2931,83	2994,4	3182,69	3245,55	3308,12	3370,83	3433,69	3496,4
2ème CI	2606,41	2665,8	2784,58	2841,08	3011,31	3067,95	3124,74	3181,39	3238,18	3294,82

CHEF DE CABINE PRINCIPAL

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	3094,83	3173,58	3433,4	3504,79	3718,79	3790,18	3861,56	3932,8	4004,19	4075,57
1ère CI	3039,63	3115,64	3326,32	3395,4	3602,33	3671,4	3740,33	3809,4	3878,47	3947,4
2ème CI	2915,07	2985,58	3126,62	3190,35	3381,52	3445,25	3508,98	3572,99	3636,72	3705,79

2 - Indemnité de licenciement de l'article 3.2.1.2 (non imputable au service) - Personnel non cadre

Salaire mensuel de référence (au 01.04.2011) en euros

Hôtesse / Steward

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	1844,73	1883,02	2125,65	2181,42	2348,76	2404,68	2460,46	2516,24	2689,64	2748,89
1ère CI	1766,55	1801,23	2001,52	2052,38	2204,40	2255,12	2305,84	2356,56	2514,07	2567,97
2ème CI	1574,94	1606,59	1796,76	1843,14	1981,58	2027,96	2074,06	2120,15	2263,65	2312,78
3ème CI	1365,41	1393,16	1565,12	1605,72	1727,68	1768,29	1808,89	1849,64	1975,94	2019,15
4ème CI	1311,22	1338,25	1506,74	1545,90	1663,81	1703,12	1742,28	1781,73	1903,69	1945,45
CI d'adaptation	1208,19	1232,04	1390,27	1421,05	1513,10	1544,02	1574,65	1605,14	1636,07	1666,70

Chef de Cabine

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	2297,89	2355,41	2520,43	2589,36	2796,43	2865,50	2934,43	3003,50	3072,43	3141,50
1ère CI	2186,34	2238,79	2367,69	2430,40	2618,69	2681,41	2744,12	2806,98	2869,69	2932,26
2ème CI	2078,39	2125,65	2220,44	2277,23	2447,31	2504,10	2560,74	2617,53	2709,01	2766,08

Chef de Cabine Principal

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	2536,47	2600,92	2869,26	2940,64	3154,65	3226,04	3297,57	3368,95	3440,19	3511,58
1ère CI	2491,24	2553,52	2762,18	2831,40	3038,47	3107,40	3176,47	3245,40	3314,47	3383,26
2ème CI	2389,22	2446,88	2562,48	2626,20	2817,67	2881,40	2945,12	3008,85	3072,58	3141,65

CHAPITRE 4 - REGLES D'UTILISATION

1 - DEFINITIONS

ACTIVITE

Toute tâche qu'un PN assure à la demande d'Air France.

ACTIVITE VOL DU MATIN

Toute activité vol dont le 1^{er} départ bloc programmé est avant 11h30

ACTIVITE VOL DE L'APRES MIDI

Toute activité vol dont le 1^{er} départ bloc programmé est à partir de 11h30

BASE D'AFFECTATION

Lieu désigné par l'exploitant Air France pour le PNC, où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de service et où, dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage.

COURRIER

Période d'activité aérienne qui consiste à effectuer un ou plusieurs Services de Vol entre 2 repos à la base d'affectation. Cette période est définie en itinéraire, horaire et repos.

DISPERSION

Période pendant laquelle le PNC n'a pas ou plus d'activité attribuée, mais reste à la disposition de l'Entreprise qui peut l'employer dans le cadre des règles définies dans cet accord.

ETAPE

Activité comprenant un décollage et l'atterrissage suivant ; par analogie la MEP par voie de surface est une étape.

HEURE DE PRESENTATION

C'est l'heure à laquelle Air France demande au PNC d'être présent à un lieu convenu pour être à sa disposition, afin d'accomplir l'activité qui lui est fixée.

Pour un vol en fonction ou en MEP, cette heure doit être compatible avec le délai nécessaire pour accomplir toutes les tâches liées à l'accomplissement de l'activité.

L'heure limite de présentation, au départ de la base d'affectation ou au départ d'une escale, est fixée à 1 heure avant l'heure bloc départ programmé du premier vol.

IMMOBILISATION SUR ORDRE

Activité au sol programmée dans le tour de service individuel à l'initiative de l'Entreprise : stage, manifestation extérieure, visite médicale, entretien, prestation diverse.

JOUR CIVIL

Période calendaire comprise entre 00h00 et 23h59 locales. Cette période n'est jamais décomptée en heures.

JOUR D'ACTIVITE

Jour civil incluant tout ou partie d'une activité programmée ou réalisée par le PNC.

JOUR DE CONGE

Jour décompté au titre des congés annuels.

JOUR D'ENGAGEMENT

Jour civil base touché par tout ou partie d'un courrier.

JOUR D'INACTIVITE

Un jour d'inactivité est une période de repos programmée à la base d'affectation, sur laquelle aucune activité ni congé n'est programmé, ni réalisé sauf particularités mentionnées dans les règles d'exploitation.

Cette période de repos est définie par un jour civil.

Un jour d'inactivité peut inclure tout ou partie d'un temps de repos à la base.

MISE EN PLACE (MEP)

1) Vol de mise en place

Vol effectué en qualité de passager et rendu nécessaire par l'exécution d'un vol en fonction, celui-ci se situant avant et/ou après la mise en place.

Mise en place non isolée : mise en place précédant ou suivant un vol en fonction ou intercalée entre deux vols en fonction, compris dans un même service de vol.

Mise en place isolée : mise en place comprise entre deux temps successifs de repos à la base ou en escale.

2) Mise en place par voie de surface

Parcours effectué en qualité de passager par voie de surface entre deux escales et/ou la base d'affectation et une escale et rendu nécessaire par l'exécution d'un vol en fonction, celui-ci se situant avant et/ou après la mise en place.

PERIODE DE VOL (PV)

Somme des temps de vol comptés dans un service de vol : les vols de mise en place étant pris en compte à 50 % de leur durée.

Par extension, les mises en place par voie de surface sont prises en compte à 50% de leur durée, et les accompagnements de passagers par voie de surface sont pris en compte à 100% de leur durée.

REPOS (TEMPS DE...)

Un repos est une période comprise entre deux Temps de Service, c'est une période ininterrompue.

ROTATION EQUIPAGE

Ensemble des caractéristiques d'itinéraire, d'horaire, d'activité et de repos définissant un courrier.

SERVICE DE VOL (SV)

Activité due à l'exécution d'un ou plusieurs vols entre deux repos successifs. Le TSV détermine sa durée.

SERVICE DE VOL MATINAL

Service de vol dont l'heure de présentation est programmé avant 7h59.

TEMPS DE REPOS POST-COURRIER (RPC)

Temps de repos attribué à la base dès la fin du temps de service d'un courrier.

TEMPS DE SERVICE DE VOL (TSV)

Temps décompté pour chaque Service de Vol.

Le temps de service de vol débute à l'heure de présentation et se termine 15 minutes après l'heure réelle d'arrivée du dernier vol effectué en fonction ou en MEP.

En cas de vol reporté, le TSV est calculé en prenant en compte l'horaire recalé si le délai de prévenance est respecté.

En cas de vol annulé alors que le Service de Vol est engagé, ce dernier prend fin à l'heure où cette annulation est portée à la connaissance des PNC concernés. Si l'annulation intervient après le début d'embarquement des passagers, le TSV prend fin 15 minutes après celle-ci.

TEMPS DE SERVICE (TS)

Temps écoulé entre le moment où le PNC doit commencer un service à la demande de l'entreprise jusqu'au moment où il est libéré de tout service.

Activité comportant du Service de Vol :

Le temps de service débute à l'heure de présentation et se termine 15 mn après l'heure réelle d'arrivée du dernier vol réalisé.

Activité autre qu'un Service de Vol :

Le Temps de Service est décompté depuis l'heure programmée de présentation jusqu'à l'heure où le PNC est libre de toute activité.

TEMPS DE VOL

Temps décompté depuis le moment où l'avion commence à se déplacer en vue de gagner l'aire de décollage, quel que soit le moyen utilisé (autonome, tractage ou poussage moteurs en fonctionnement ou non) jusqu'au moment où il s'immobilise à la fin du vol à son point de stationnement final.

Les temps de vol retenus pour la programmation sont établis en fonction des temps médians statistiques observés lors de la saison précédente correspondante (été/été, hiver/hiver), par type d'appareil et par Mach de croisière.

En cas d'ouverture de ligne ou de nouveau parcours, les temps de vol (bloc-bloc théorique) sont calculés en fonction des données connues (temps statistique de roulage ou en l'absence de temps statistique forfait de 20 minutes, temps de vol (airborne) calculé à l'aide « d'octave » avec les vents statistiques à 50 % de la saison considérée).

VOL DE NUIT

Vol (fonction ou MEP) dont tout ou partie du Temps de Vol se situe dans la tranche 00h00 et 05h59 (Heure France).

2 - DIMENSIONNEMENT DES EFFECTIFS

Le dimensionnement des effectifs PNC sur une base sera fait dans une plage de 630 à 650 heures de vol annuelles de manière à ne pas dépasser 650 heures de vols en moyenne par PNC.

Le comité de suivi s'assurera que cet objectif est bien pris en compte à la fois en programmation et en réalisation.

3 - LIMITATIONS PAR PERIODE

3.1. Limitations en temps de service

En temps de service, l'utilisation du PNC est établie dans le cadre des maxima ci-après :

- 55h de temps de service sur 7 jours civils consécutifs en programmation
- 160h de temps de service par mois civil en programmation
- 1600h de temps de service par année civile

Pour l'application de ces limitations sont pris en considération :

- les temps de service programmés des vols en fonction, en mise en place et des accompagnements de passagers par voie de surface.
- Les temps de service programmés des activités sol et des réserves terrains.
Par équivalence la durée programmée d'une journée de délégation prise en compte est forfaitairement de 8h.

3.2. Limitations en heures de vol

Pour l'application de ces limitations sont prises en considération les heures réelles de vol en fonction pour 100 % de leur durée et les heures réelles de mise en place pour 50 % de leur durée.

Ces limitations sont de :

- 80 hdv par mois civil en programmation et en reprogrammation (avec une moyenne de 65 hdv/mois/PNC).
- 90 hdv sur 30 jours civils consécutifs en programmation et en reprogrammation
- 234 hdv sur 3 mois civils consécutifs en programmation et en reprogrammation
- 784 hdv dans l'année civile

Les limitations annuelles et trimestrielles sont réduites en cas de maladie, d'inaptitude ou d'accident d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs. La limitation trimestrielle est réduite d'autant de 1/3e que de tranches entières de 30 jours consécutifs de ce type d'absence dans le trimestre ; toutefois, la limitation ainsi réduite ne peut pas être inférieure à 80 heures.

La limitation annuelle est réduite d'autant de 1/12e que de tranches entières de 30 jours consécutifs de ce type d'absence dans l'année ; toutefois, la limitation ainsi réduite ne peut pas être inférieure à 234 heures.

Ces limitations par périodes peuvent être exceptionnellement dépassées pour assurer l'achèvement d'un courrier que des circonstances imprévisibles n'auraient pas permis d'effectuer dans les limites préétablies, ainsi que dans le cas de modification imprévue de courrier en cours d'exécution.

3.3. Nombre de jours d'activité

Il ne peut être programmé plus de 4 jours consécutifs d'activité et pas plus de 3 jours consécutifs d'activité vol hors réserve, les réserves étant considérées comme une activité sol.

Il pourra être programmé 5 jours consécutifs d'activité sol (stages promotionnels, stages d'embauches, stages de langues).

3.4. Nombre de services de vol matinaux

Il ne peut être programmé plus de 2 services de vol matinaux consécutifs.

Il pourra être programmé consécutivement 2 services de vol matinaux et une réserve débutant avant 7h59.

3.5 Préférence activité vol du Matin

Le PNC peut exprimer pour une saison IATA (été/hiver) avec un préavis de 2 mois une préférence activité vol du Matin.

En cas de préférence activité vol du Matin, il sera possible de programmer 3 services de vol matinaux consécutifs (ou consécutivement 3 services de vol matinaux et une réserve débutant avant 7h59).

Cette préférence est reconduite tacitement ; le PNC peut y renoncer avec un préavis de 2 mois.

4. LIMITATIONS DANS LE CADRE DU COURRIER

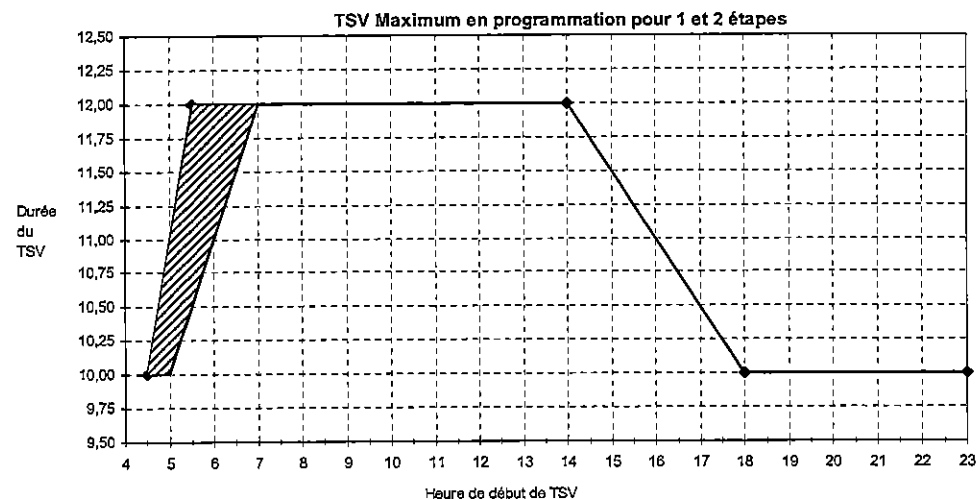
En exploitation/réalisation, les dispositions du décret du 11 juillet 1991 relatif à la fatigue des équipages s'appliquent aux PNC.

« Tout membre de l'équipage doit s'abstenir d'exercer ses fonctions dès qu'il ressent une déficience quelconque de nature à lui faire croire qu'il ne remplit pas les conditions d'aptitude nécessaires à l'exercice de ses fonctions ».

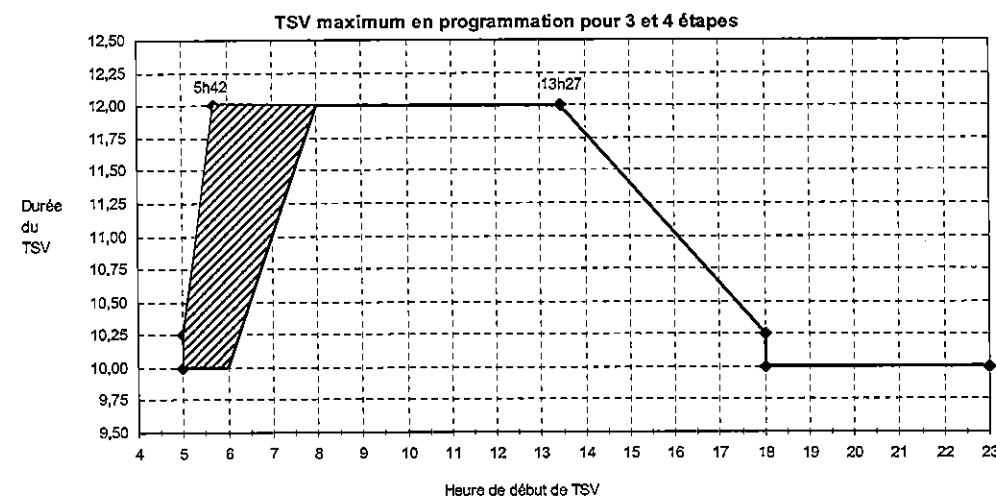
Les PNC basés en province ne pourront pas effectuer des rotations au départ de Paris, ou passant par Paris avec une destination autre que leur base d'affectation.

4.1. Temps de service de vol

La valeur du TSV maximal en programmation est fonction de l'heure (heure France) à laquelle débute le TSV et du nombre d'étapes en fonction du service de vol. Elle est déterminée par les graphiques suivants :



(Tableau de valeur du TSV maximum en programmation pour 1 et 2 étapes en annexe 1)



(Tableau de valeur du TSV maximum en programmation pour 3 et 4 étapes en annexe 2)

Le nombre de services de vol dont le TSV programmé s'inscrit dans la zone hachurée est limité à 1 sur 3 jours consécutifs d'activité.

Pour l'application de la limitation du TSV :

- les mises en place non isolées sont prises en compte pour 100% de leur durée en ce qui concerne le temps de service de vol,
- les accompagnements de passagers par voie de surface sont pris en compte pour 100% de leur durée.

Cas particulier

En cas de service de vol se terminant par une mise en place, les grilles en programmation sont majorées de 1h30 de TSV.

4.2. Nombre d'étapes

Le nombre d'étapes en fonction est limité à 4 par service de vol en programmation.

4.3. Temps de vol

La somme des temps de vol programmés dans un service de vol est limitée à :

Heure de début de TSV (heure France)	Somme des périodes de vol dans un service de vol de moins de 4 étapes	Somme des périodes de vol dans un service de vol de 4 étapes
5h00 à 5h59	8h30	8h00
6h00 à 16h59	9h00	8h30
17h00 à 19h59	8h30	8h00
20h00 à 22h59	8h00	8h00

Il ne sera pas programmé par PNC et par mois plus de 1 TSV dont la somme des périodes de vol programmés est supérieure à 8h00, sauf accord du PNC.

En cas de nécessité de vols de nuit, les parties signataires conviennent de se voir pour en déterminer les principes de fonctionnement.

4.4. Repos en escale

La durée normale du temps de repos en escale est égale à la durée du temps de service programmé du service de vol précédent, avec un minimum de 10h30.

Si le temps de trajet prévu Aéroport/Hôtel/Aéroport est supérieur à 30 minutes ce temps de repos est majoré de Temps de trajet Aéroport/Hôtel/Aéroport moins 30 minutes.

Ce temps de repos en escale peut être réduit jusqu'à un minimum de 8h30 (éventuellement majoré de Temps de trajet Aéroport/Hôtel/Aéroport moins 30 minutes), sous réserve que :

- le TS programmé précédant ce repos ne dépasse pas 10h
- le TS programmé suivant ce repos ne dépasse pas la durée programmée à l'hôtel

4.5. Repos Post Courrier

En programmation, le Repos Post-Courrier est égal à :

- 16 heures pour les TSV programmés supérieurs à 10 heures.
- 13 heures pour les TSV programmés inférieurs ou égaux à 10 heures.

4.6. Commission des rotations

La commission des rotations est composée de représentants des Organisations Syndicales représentatives du PNC et de membres de la Direction.

Elle est convoquée avant le début de chaque saison et consultée sur l'ensemble des rotations équipage PNC. Elle est convoquée également, dans les mêmes conditions que ci-dessus, lors de modifications substantielles de programme intervenant au cours de la saison.

5 - JOURS D'INACTIVITE

5.1 Nombre de jours d'inactivité par mois et par trimestre civils complets d'activité

Le standard moyen est de 16,33 jours d'inactivité par mois complet d'activité se décomposant de la manière suivante :

- > Par mois complet d'activité, 14 JI * mensuels dont une période de 4 jours consécutifs.

Pour le mois de février, deux des JI mensuels pourront être programmés sur janvier et/ou mars. Pour les autres mois, un des JI mensuels pourra être positionné sur le dernier jour du mois précédent ou le premier jour du mois suivant avec l'accord du PNC.

** prorata en cas de jours de maladie, inaptitude, accident, congés annuels, congé sans solde, autorisation d'absence pour soigner un enfant malade, congé parental, congé de paternité, temps alterné.*

- > Par trimestre civil complet d'activité, 5 JT * jours d'inactivité trimestriels

** prorata en cas de jours de maladie, inaptitude, accident, congés annuels, congé sans solde, autorisation d'absence pour soigner un enfant malade, congé parental, congé de paternité, temps alterné.*

- > 2 jours d'inactivité supplémentaires par trimestre civil (JS)

5.2 Tableau de prorata

TABEAU DE PRORATA DES JOURS D'INACTIVITE MENSUELS (JI)

Nombre de jours A* donnant lieu à prorata :	0	2	4	6	8	10	12	15	17	19	21	23	25	27	28
	1	3	5	7	9	11	13	16	18	20	22	24	26		29
							14	17	19	21	23	25	27		30
								16	18	20	22	24	26		31
Nombre de JI mensuels restants	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
Durée minimale de la période de JI consécutifs	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	0

A* : nombre de jours de maladie, inaptitude, accident, congés annuels, congé sans solde, autorisation d'absence pour soigner un enfant malade, congé parental, congé de paternité, temps alterné

5.3 Règle d'attribution au trimestre des 5 jours d'inactivité trimestriels (JT)

5.3.1 Période d'acquisition / période d'attribution

Les 5 jours trimestriels d'inactivité (JT) sont réduits en fonction du nombre de jours correspondant aux positions administratives (A*) au cours d'une période précédente dite période d'acquisition.

Période d'acquisition	Trimestre civil d'attribution
Septembre - Octobre - Novembre	Janvier - Février - Mars
Décembre - Janvier - Février	Avril - Mai - Juin
Mars - Avril - Mai	Juillet - Août - Septembre
Juin - Juillet - Août	Octobre - Novembre - Décembre

5.3.2 Tableau de prorata des jours d'inactivité trimestriels :

Jours A* additionnés dans la période d'acquisition	Nombre de jours d'inactivité trimestriels dans la période d'attribution
0 - 13	5
14 - 27	4
28 - 45	3
46 - 63	2
64 - 82	1
83 et au-delà	0

A* : nombre de jours de maladie, inaptitude, accident, congés annuels, congé sans solde, autorisation d'absence pour soigner un enfant malade, congé parental, congé de paternité, temps alterné

5.4 Règle d'attribution des 2 jours d'inactivité supplémentaires (JS)

5.4.1 Période d'acquisition / période d'attribution

L'attribution des 2 jours d'inactivité supplémentaires (JS) au trimestre est fonction d'un indice calculé en tenant compte de l'activité au cours d'une période précédente, dite période d'acquisition.

Période d'acquisition	Trimestre civil d'attribution
Septembre - Octobre - Novembre	Janvier - Février - Mars
Décembre - Janvier - Février	Avril - Mai - Juin
Mars - Avril - Mai	Juillet - Août - Septembre
Juin - Juillet - Août	Octobre - Novembre - Décembre

5.4.2 Attribution des 2 JS

L'attribution des 2 jours d'inactivité supplémentaires (JS) est fonction de la somme des indices obtenus, pour chaque période d'inactivité, au cours de la période d'acquisition selon le tableau suivant :

Somme des Indices JS sur une période d'acquisition	Nombre de JS sur le trimestre civil d'attribution
0 à 16	2
17 à 34	1
>34	0

5.4.3 Indice des 2 JS

L'indice JS obtenu pour chaque période d'inactivité au cours de la période d'acquisition est déterminé selon le tableau suivant (hors autorisation d'absence pour soigner un enfant malade, temps alterné et temps parental alterné décomptés différemment) :

Nombre de jours consécutifs d'inactivité pris en compte	Indice JS		Nombre de jours consécutifs d'inactivité pris en compte	Indice JS		Nombre de jours consécutifs d'inactivité pris en compte	Indice JS	
1	6 (i)	12 (ii)	27	51		53	68	
2		16	28	51		54	69	
3		23	29	52		55	69	
4		26	30	53		56	70	
5		28	31	53		57	71	
6		30	32	54		58	71	
7		32	33	55		59	72	
8		33	34	55		60	73	
9		34	35	56		61	73	
10		35	36	57		62	74	
11		36	37	57		63	75	
12		37	38	58		64	75	
13		38	39	59		65	76	
14		39	40	59		66	77	
15		40	41	60		67	77	
16		41	42	61		68	78	
17		42	43	61		69	79	
18		43	44	62		70	79	
19		44	45	63		71	80	
20		45	46	63		72	81	
21		46	47	64		73	81	
22		47	48	65		74	82	
23		48	49	65		75	83	
24		49	50	66		76	83	
25		49	51	67		77	83	
26		50	52	67		>77	84	

- i. 1^{ère} absence d'une seule journée sur la période d'acquisition
 ii. à compter de la 2^{ème} absence d'une seule journée sur la période d'acquisition

Les situations d'inactivité suivantes incrémentent l'indice JS :

- congé sans solde,
- maladie,
- autorisation d'absence pour soigner un enfant malade,

- absence,
- temps alterné,
- congé parental,
- congé de paternité.

Toute journée d'autorisation d'absence pour soigner un enfant malade est comptabilisée avec un indice égal à 6 sauf dans le cas particulier d'une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade d'une durée de 5 jours consécutifs ou plus. Dans ce cas, c'est le tableau des indices JS ci-dessus qui s'applique.

Pour le temps alterné et le temps partiel parental, un mois d'inactivité à ce titre correspond forfaitairement à un indice JS de 28.

Les situations suivantes n'incrémentent pas l'indice JS :

- temps de repos base,
- stage,
- visite médicale,
- congé annuel,
- congé exceptionnel d'ordre familial,
- immobilisation diverse,
- accident du travail,
- inaptitude,
- congés formation.

5.5 Programmation des jours d'inactivité

Il ne sera pas programmé plus d'un jour d'inactivité isolé par mois. Un jour d'inactivité isolé aura une durée programmée d'un minimum de 36 heures décomptées depuis l'heure bloc d'arrivée du dernier service de vol précédent ce jour d'inactivité (ou fin d'activité sol en cas d'immobilisation sur ordre) jusqu'à l'heure bloc départ du premier service de vol suivant cette période (ou début d'activité sol en cas d'immobilisation sur ordre).

Un bloc de 4 jours consécutifs d'activité vol et/ou réserve sera encadré de 2 périodes d'un minimum de 3 jours consécutifs d'inactivité et/ou congé.

Les jours d'inactivité sont stables dans les conditions définies dans l'article 7.2.

Lorsqu'un jour d'inactivité est reporté en suivi suite à l'arrivée tardive d'un vol, et qu'il n'a pas pu être repositionné dans le mois, un compteur « jours d'inactivité à reprogrammer » est prévu afin de pouvoir reprogrammer dans les 6 mois ce jour d'inactivité reporté. Les jours d'inactivité du compteur seront reprogrammés systématiquement accolés à d'autres jours d'inactivité ou à des jours de congés.

6 - ACTIVITES SOL

Les acheminements nécessaires liés aux activités sol programmées à Paris pourront être effectués :

- ✓ la veille à l'issue d'un service de vol (activité sol programmée le lendemain). Dans ce cas, ces acheminements seront organisés de façon à permettre une heure d'arrivée à Paris programmée au plus tard à 18h00 et un repos minimum de 10 heures à l'hôtel avant le début de l'activité sol.
- ✓ avant et/ou après l'activité sol dans la même journée.

Après une activité sol, le repos minimum est fixé à 12 heures.

Au retour à la base, le temps de repos débutera à l'heure d'arrivée à l'issue de l'acheminement.

7 - PRINCIPES DU MODELE D'EXPLOITATION

7.1 Réserve

2 types de réserves peuvent être programmés :

Réserve terrain :

- réserves du matin au terrain pour couvrir les départs et les repassages à la base des activités vol du matin. La plage de réserve a une durée maximale de 9h. L'heure bloc arrivée programmée maximale sera au plus tard à 17h00.
- réserves de l'après-midi au terrain pour couvrir les départs et les repassages à la base des activités vol de l'après-midi. La plage de réserve a une durée maximale de 9h. L'heure bloc arrivée programmée maximale sera au plus tard à 23h45.

Réserve domicile :

- le PNC doit pouvoir être présent au lieu habituel de présentation dans un délai de 1 heure (une réserve ne peut être programmée à domicile que si le PNC peut respecter ce délai de présentation). La durée maximale sera de 12h. Une réserve domicile peut, à l'initiative de l'Entreprise, se transformer en une réserve terrain sur sa base planning, cette dernière ne pouvant débuter moins de 1h30 après le contact téléphonique. Dans ce cas, la durée de la réserve transformée ne pourra pas dépasser 09h00 depuis le début de la réserve domicile.

S'il n'est pas déclenché, le PNC sera libéré de service à l'issue du dernier repassage à la base des vols de sa plage de réserve.

Le nombre de réserve est conditionné par le niveau d'absentéisme et le respect des règles d'exploitation du paragraphe 7.2.

Dans ce cadre, il ne sera pas programmé plus de 3 réserves par mois et par PNC.

Si le niveau d'absentéisme cible (9 jours par an en moyenne par PNC) n'est pas atteint, alors le nombre de jours de réserve sera porté à 4 par mois avec un maximum de 36 par année civile. En cas de retour au niveau d'absentéisme cible, le nombre maximum de réserves par mois et par PNC sera à nouveau de 3.

7.2 Règles en exploitation

Ces règles d'exploitation s'appuient sur la confirmation des activités et sur la prévenance systématique des absences permettant d'anticiper les reconstructions de planning et donc de limiter le nombre des réserves.

Engagement du TSV

Sous réserve de présence dans l'aéroport de sa base, le temps de service de vol est systématiquement engagé en fonction de l'heure bloc départ programmée si le PNC n'a pas eu connaissance, à l'initiative de l'Entreprise ou à la sienne (sans obligation de téléphoner), de la modification de son service de vol :

- à la base, 1h30 avant l'heure de pointage programmée,
- en escale, 1h00 avant l'heure programmée initiale de ramassage (heure de réveil).

Confirmation des activités

L'ensemble des PNC devront confirmer leur activité. Cette confirmation pourra s'effectuer sur une période de 1 à 6 jours, au plus tôt à J-7 et au plus tard la veille avant 8h pour une activité du matin et 14h pour une activité de l'après midi.

Prévenance des absences

Dès qu'il a connaissance qu'il sera absent, un PNC doit prévenir l'entreprise au plus tôt.

Si un PNC ne respecte pas les règles de confirmation des activités ou de prévenance des absences plus d'une fois sur un trimestre, alors son nombre de réserve pourra être augmenté sur le trimestre suivant. Dans ce cas, le maximum de réserves programmées tel que défini au paragraphe 7.1 pourra être dépassé.

Annulation de rotation

En cas de rotation annulée pour l'ensemble de l'équipage ou de modification touchant le type avion, la rotation, l'itinéraire, l'horaire ou la composition équipage, l'Entreprise en informera le PNC dès connaissance de la modification.

Dès lors que l'information est communiquée au PNC le jour J avec un préavis de 1h30 avant l'heure de pointage programmée de son activité initiale, une activité de remplacement dans la même journée pourra lui être attribuée :

- activité du matin si l'activité annulée est une activité du matin
- activité de l'après-midi si l'activité annulée est une activité de l'après-midi

Dans ce cas l'information sera communiquée par SMS et dans la mesure du possible en même temps que l'information d'annulation.

Utilisation de la dispersion

En cas d'utilisation d'une dispersion issue des tours de service, dès lors qu'un SMS aura été émis par l'Entreprise :

- Jusqu'à J-8 23h59, le PNC doit se conformer à sa nouvelle programmation.
- entre J-7 00h00 et J-2 18h00 inclus, le PNC doit se conformer à sa nouvelle programmation. Il bénéficiera d'un repos additionnel de 12 heures après réalisation de sa nouvelle programmation,
- entre J-2 18h01 et J-1 24h00 inclus, s'il accepte et effectue la programmation demandée le PNC bénéficiera d'un repos additionnel de 12 heures. En l'absence de confirmation d'acceptation, le planning initial est conservé,
- au jour J, s'il accepte et effectue la programmation demandée le PNC bénéficiera d'un repos additionnel de 18 heures. En l'absence de confirmation d'acceptation, le planning initial est conservé.

Permutation d'une activité vol

Une activité vol du matin (respectivement de l'après midi) pourra être permutée avec une activité vol de l'après midi (respectivement du matin) avec l'accord du PNC.

Après réalisation d'une permutation matin/soir ou soir/matin, le PNC bénéficiera de 6h00 de RADD.

Une activité vol du matin (respectivement de l'après-midi) pourra être remplacée par une autre activité vol du matin (respectivement de l'après-midi) même après le pointage.

Limitations en exploitation liées à l'utilisation de la dispersion, des réserves, à la permutation d'une activité vol ainsi qu'à l'abattement des repos :

Dans ces cas, il sera possible en suivi de :

- monter à 4 jours consécutifs d'activités vols au lieu de 3
- monter à 3 services de vol matinaux consécutifs au lieu de 2, porté à 4 pour les PNC de préférence activité vol du matin
- monter à 2 TSV programmés dans la zone hachurée sur 4 jours consécutifs d'activité

avec un maximum de 3 TSV concernés dans le mois.

Traitement des arrivées tardives :

En cas de retard à l'arrivée, le RPC pourra être réduit à 12h pour maintenir l'activité du lendemain. Dans ce cas un hébergement sera proposé au PNC et le PNC bénéficiera de 6h de RADD par tranches de 30 minutes de réduction du RPC.

Les retards de courrier seront particulièrement suivis. Un indicateur spécifique des arrivées tardives sera mis en place à cet effet.

Cas particulier d'une arrivée tardive suivie à J+1 par une autre activité :

- En cas d'arrivée bloc entre 23h46 et 01h00, il sera proposé au PNC le maintien de son activité du lendemain. S'il accepte, le PNC bénéficiera de :
 - 6h de RADD C.J.R (Compteur Jour Repos) pour le 1^{er} quart d'heure (bloc arrivée entre 23h46 et 00h00)
 - 6h de RADD C.J.R supplémentaires pour la première demi-heure suivante (bloc arrivée entre 00h01 et 00h30)
 - 6h de RADD C.J.R supplémentaires pour la dernière demi-heure (bloc arrivée entre 00h31 et 01h00).

Par ailleurs la proposition d'un maintien d'activité au-delà de 00h00 ne pourra être faites au PNC au maximum que 2 fois par mois civil (qu'il accepte ou qu'il refuse), et dans tous les cas au maximum 1 fois par mois civil pour toute arrivée au-delà de 00:30 (qu'il accepte ou qu'il refuse).

En cas de maintien de son activité un hébergement lui sera également proposé.

- En cas d'arrivée bloc après 01h00, l'activité du lendemain ne sera pas maintenue.

Cas particulier d'une arrivée tardive suivie à J+1 par un jour d'inactivité :

- En cas d'arrivée bloc entre 23h46 et 01h00, le jour d'inactivité programmé le jour (J+1) est maintenu. Le PNC bénéficie de 6h de RADD C.J.R. (Compteur Jour Repos) en cas d'arrivée bloc entre 00h01 et 00h30. Le PNC bénéficie de 12 h de RADD C.J.R. (Compteur Jour Repos) en cas d'arrivée bloc entre 00h31 et 01h00.
- Si un bloc arrivée prévu à J est postérieur en réalisation à J+1 01h00, le jour d'inactivité initialement programmé le jour (J+1) sera reprogrammé sur le mois, ou en cas d'impossibilité sera mis dans le compteur de jours d'inactivité à reprogrammer ultérieurement (dans les 6 mois). En aucun cas une activité ne pourra être programmée sur cette journée.

Ces heures de RADD C.J.R. (Compteur Jour Repos) attribuées suite au maintien d'une activité ou d'un jour d'inactivité après une arrivée tardive seront positionnées par le PNC par tranches de 24H sous la forme d'un DDA prioritaire exprimé à M-2 en plus du DDA repos.

Pour l'ensemble des RADD attribués autres que RADD C.J.R. (Compteur Jour Repos) dans le cadre de cet article « Règles en exploitation », les modalités de report ou de paiement s'effectuent dans les conditions définies dans les articles 8.1 et 8.2.

7.3 Dépassement des limitations en cours d'exécution du courrier

En cours d'exécution du courrier, les limitations de période de vol, de temps de service de vol et de nombre d'étapes peuvent être dépassées sous réserve :

- du respect des dispositions du décret du 11 juillet 1991 relatif à la fatigue des équipages,
- d'un aménagement des charges de travail auquel il pourrait être procédé par le Personnel Navigant Commercial.

En exploitation, un repos additionnel est attribué en cas de dépassement de TSV au delà de 30 minutes des grilles de programmation prévu à l'article 4.1. Ce repos additionnel est de 6 heures par tranche de 30 minutes de dépassement au-delà de la franchise de 30 minutes. Les modalités de report ou paiement sont celles de l'article 8.

8 - REPOS ADDITIONNEL

Un repos additionnel autre qu'un repos additionnel C.J.R est soit reporté, soit payé, au choix du PNC et selon les modalités des articles 8.1 et 8.2 ci-dessous.

8.1 Report du repos additionnel

Le repos additionnel reporté sera, au choix du PNC, accolé :

- soit à une période de 2 jours d'inactivité minimum,
- soit à un congé annuel.

Ce report s'effectue sur la période de programmation suivante selon la chronologie ci-dessous :

- accolement à une période de jours d'inactivité consécutifs :
 - repos additionnel acquis du 1er au 15 du mois M : période de programmation de M+1,
 - repos additionnel acquis du 16 au 31 du mois M : période de programmation de M+2.
- accolement à une période de congés annuels :
 - repos additionnel acquis du 1er au 15 du mois M : période de programmation de M+1, M+2 ou M+3 ;
 - repos additionnel acquis du 16 au 31 du mois M : période de programmation de M+2, M+3 ou M+4.

Le repos additionnel est reprogrammé lorsqu'il est recouvert par une maladie, un accident ou une inaptitude.

8.2 Modalités de paiement

Au retour du courrier, le PNC a la possibilité de demander à se faire rémunérer selon son choix, tout ou partie de son repos additionnel dans la limite de 12h maximum par mois ; il doit en faire la demande auprès de la production.

Toutefois, au début d'un mois M et pour le mois considéré, l'Entreprise peut décider de la prise en nature systématique du repos additionnel ; cette décision sera motivée par une situation de sureffectif sur la base concernée ; elle donnera lieu à information des Organisations Syndicales, auxquelles seront fournies des éléments chiffrés permettant d'apprécier la situation d'effectif du mois concerné. Cette disposition ne s'applique pas aux repos additionnels pour composition d'équipage incomplète, pour lesquels le paiement restera possible.

8.3 Repos additionnel pour composition d'équipage réduite

Pour faire face à des aléas d'exploitation, l'Entreprise peut avoir recours à des compositions d'équipage réduites.

Les PNC ayant fait partie de compositions d'équipage incomplètes au départ de la base d'affectation bénéficient d'un repos additionnel reporté et accolé à la période de congé annuel suivante selon la même chronologie que ci-dessus.

Sa valeur est de 24 heures par courrier et par PNC manquant, pour chaque PNC de l'équipage concerné.

En cas de débarquement lors d'un repassage à la base, 12h00 de repos additionnel pour composition d'équipage incomplète seront attribuées.

Ce repos peut, sur demande du PNC, être rémunéré dans les mêmes conditions qu'au 8.2. ci-dessus (en dehors de la limite des 12 heures).

9 - PUBLICATION DES TOURS DE SERVICE INDIVIDUELS

Le 25 de M-1, le tour de service individuel initial est visible et archivé sous IPN. A compter du 25 du Mois M-1, les tours de service individuels sont stables dans le cadre de modalités précisées dans l'article 10 ci-dessous.

10 - STABILITE DES TOURS DE SERVICE INDIVIDUELS

Les jours d'inactivités sont considérés comme stables à compter de la publication des tours de service individuels.

Cette stabilité s'entend sauf incident d'exploitation prolongeant le temps d'engagement de l'activité qui précède ces jours d'inactivité. Si tel est le cas, les modalités de traitement des arrivées tardives de l'article 7.2 s'appliquent.

A la suite d'une maladie, d'une inaptitude, d'un accident ou de tout autre type d'absence entraînant une réduction des droits en nombre de jours d'inactivité par rapport au nombre de jours d'inactivité programmés, une déprogrammation en date et en nombre des jours d'inactivité est possible.

Sur la période de dispersion créée par son absence hors congés (congés annuels, congé exceptionnel d'ordre familial, congés sans solde, congé parental, congé de paternité ou temps alterné), le PNC pourra être placé de réserve.

Sur la période de dispersion créée par son retard, le PNC ayant prévenu l'entreprise sera placé de réserve.

Ces réserves créées par une absence ou un retard ne seront pas comptabilisées dans les limitations du nombre de réserve.

11 - AFFECTATION DE COURTE DUREE

Dans le cas d'un besoin de renfort sur une courte durée, la direction pourra affecter les PNC base Paris volontaires sur une durée inférieure à la saison sur des mois entiers d'activité sur une base en province.

Dans ce cas le PNC volontaire devra accepter son affectation avant le 25 de M-3.

Les jours (JT et JS) trimestriels seront proratisés par rapport au nombre de mois d'activité affectés en province.

12 - ORGANISATION PRATIQUE DE L'ACTIVITE

Les plannings seront construits en gardant comme objectifs primordiaux la couverture de l'exploitation, l'équilibre économique et l'équité entre PNC dans le respect des contraintes réglementaires.

12.1 *Qualité Planning*

Un groupe de travail avec des représentants des organisations syndicales signataires étudiera l'opportunité de construire les plannings par semaines glissantes.

12.2 *Désideratas*

Le programme étant essentiellement composé de vols journée, chaque PNC aura la possibilité d'exprimer :

- Chaque mois un DDA vol
- Chaque mois un DDA repos sur la période de 4 JI consécutifs (ou son prorata)
- Chaque trimestre un DDA repos d'une journée, prioritaire sur le DDA repos mensuel

De plus, chaque PNC pourra par desiderata gratuit, faire une demande de repos RADD CTR par tranches de 24H isolées ou consécutives (sauf sur les journées des 24, 25 et 31 décembre, 1^{er} janvier) en plus des DDA repos mensuel et trimestriel. Ce DDA repos gratuit à la même priorité que le DDA repos trimestriel.

12.3 *Indicateurs planning*

Les indicateurs mensuels suivants seront publiés :

- Répartition du nombre de week-end par PNC d'une base par spécialité,
- Répartition du nombre de services de vol matinaux par PNC d'une base par spécialité (hors PNC ayant choisi la préférence activité vol du matin),
- Taux de satisfaction des desiderata repos.

12.4 Repos couple PNC/PN

L'objectif d'alignement des repos couple PNC/PN sera recherché à l'élaboration des plannings des PNC basés. Les indicateurs de satisfaction seront présentés en comité de suivi.

Parallèlement, en fonction des contraintes et des cas rencontrés sur les bases, il sera étudié les conditions et modalités qui pourraient permettre de garantir cet alignement.

12.5 Echanges de rotations entre PNC basés.

Sous réserve de l'équilibrage de l'activité des PNC de la base et du respect de la réglementarité des plannings, les PNC d'une même base auront la possibilité d'échanger une fois par mois une ou plusieurs journées consécutives d'activité vol. L'échange ne sera valable qu'après la validation par le planning.

13 - CAS EXCEPTIONNELS

Après consultation de toutes les organisations syndicales signataires, il peut être dérogé, par accord entre Air France et l'une d'elles, aux dispositions du présent chapitre.

Les termes de l'accord seront alors communiqués à tous les signataires.

14 - SUIVI

Le comité de suivi aura pour rôle de mettre en place au démarrage de la base de MRS un retour d'expérience permettant de s'assurer du bon fonctionnement des nouvelles règles définies dans cet accord et de proposer des aménagements si nécessaire, notamment de qualité planning, avant le démarrage des autres bases en avril 2012.

En particulier, le comité de suivi

- analysera l'indicateur spécifique d'occurrence des arrivées tardives de courrier et l'impact de ces retards sur le planning du PNC et étudiera les possibilités d'association « rotations critiques / jour d'inactivité ».
- étudiera l'impact des règles relatives aux jours d'inactivité sur le dimensionnement.
- Définira le barème de points des DDA.

Les travaux de ce comité seront menés sans modifier l'équilibre général de l'accord, avec une latitude sur le dimensionnement dans une plage de 630 à 650 heures de vol annuelles.

ANNEXE 1 :

TSV MAXIMAL SELON L'HEURE DE DEBUT DE TSV
POUR UN SERVICE DE VOL AVEC 1 ou 2 ETAPES EN FONCTION

EN PROGRAMMATION		
Heure de début de TSV à partir de	Durée de TSV MAX	Zone hachurée (*)
4:30	10H00	10H00
4:45	10H30	10H00
5:00	11H00	10H00
5:15	11H30	10H15
5:30	12H00	10H30
5:45	12H00	10H45
6:00	12H00	11H00
6:15	12H00	11H15
6:30	12H00	11H30
6:45	12H00	11H45
7:00	12H00	12H00
14:00	12H00	-
14:15	11H53	-
14:30	11H45	-
14:45	11H38	-
15:00	11H30	-
15:15	11H23	-
15:30	11H15	-
15:45	11H08	-
16:00	11H00	-
16:15	10H53	-
16:30	10H45	-
16:45	10H38	-
17:00	10H30	-
17:15	10H23	-
17:30	10H15	-
17:45	10H08	-
18:00	10H00	-
22:59	10H00	-

(*) TSV à partir duquel on considère que le TSV est dans la zone hachurée

ANNEXE 2 :

TSV MAXIMAL SELON L'HEURE DE DEBUT DE TSV
POUR UN SERVICE DE VOL AVEC 3 ou 4 ETAPES EN FONCTION

EN PROGRAMMATION		
Heure de début de TSV à partir de	Durée de TSV MAX	Zone Hachurée (*)
5:00	10H15	10H00
5:05	10H27	10H00
5:10	10H40	10H00
5:15	10H52	10H00
5:20	11H05	10H00
5:25	11H17	10H00
5:30	11H30	10H00
5:35	11H42	10H00
5:40	11H55	10H00
5:42	12H00	10H00
6:00	12H00	10H00
6:15	12H00	10H15
6:30	12H00	10H30
6:45	12H00	10H45
7:00	12H00	11H00
7:15	12H00	11H15
7:30	12H00	11H30
7:45	12H00	11H45
8:00	12H00	12H00
13:27	12H00	-
13:30	11H59	-
13:45	11H53	-
14:00	11H47	-
14:15	11H42	-
14:30	11H36	-
14:45	11H30	-
15:00	11H24	-
15:15	11H18	-
15:30	11H13	-
15:45	11H07	-
16:00	11H01	-
16:15	10H55	-
16:30	10H50	-
16:45	10H44	-
17:00	10H38	-
17:15	10H32	-
17:30	10H27	-
17:45	10H21	-
18:00	10H15	-
18:01	10H00	-
22:59	10H00	-

(*) TSV à partir duquel on considère que le TSV est dans la zone hachuré

CHAPITRE 5 - REGLES DE REMUNERATION

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux Personnels Navigants Commerciaux (hors encadrement) basés en province.

1 - PRINCIPES GENERAUX

1.1 - Structure de la rémunération du Personnel Navigant Commercial Non Cadre

La rémunération du Personnel Navigant Commercial non cadre comprend :

- un traitement fixe,
- des primes de vol,
- des primes annuelles (PFA, PUA),

et le cas échéant :

- des majorations pour vol de nuit,
- des majorations pour heures supplémentaires,
- un complément au titre du repos additionnel,
- des primes et indemnités diverses.

1.2 - Modalités 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).

Une avance forfaitaire exprimée en primes de vol est versée au Personnel Navigant Commercial non cadre. Il est redevable à la Compagnie de cette avance lors de sa cessation de service.

Niveau de l'avance forfaitaire (en primes de vol)	85
---	----

1.3 - Echelon d'ancienneté

Les échelons qui sanctionnent l'ancienneté à la Compagnie ont une incidence sur la rémunération et prennent effet le 1^{er} d'un mois.

Si la date de départ de l'ancienneté, décomptée comme il est indiqué ci-dessus, se situe entre le 1^{er} et le 15 d'un mois, l'échelon prend effet au 1^{er} du mois considéré. Si la date de départ de l'ancienneté se situe après le 15 d'un mois, l'échelon prend effet au 1^{er} du mois suivant.

Les échelons ainsi que la progression dans ces échelons en fonction de la durée des services sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

Echelon	Durée des services dans l'échelon
1	2 ans
2	2 ans
3	2 ans
4	3 ans
5	3 ans
6	3 ans
7	3 ans
8	3 ans
9	4 ans
10	--

La majoration liée aux échelons d'ancienneté est prise en compte dans les barèmes en vigueur.

1.4 - Tableau des emplois PNC non cadre

Emploi	Niveau de classement
Hôtesse et Steward	classe d'adaptation
	4 ^{ème} classe
	3 ^{ème} classe
	2 ^{ème} classe
	1 ^{ère} classe
	Hors classe
Chef de Cabine	2 ^{ème} classe
	1 ^{ère} classe
	Hors classe

1.5 - Coefficient majorateur individuel résultant de l'intégration de la Prime Complémentaire

L'intégration de la prime complémentaire depuis le 1^{er} janvier 1995 a pour effet de majorer à hauteur de 1/13^{ème} le traitement fixe, les primes liées à l'emploi de Chef de Cabine et les éléments de rémunération au titre des primes de vol.

2 - TRAITEMENT FIXE

Le PNC non cadre perçoit un traitement fixe (cf barème en annexe 1 du présent chapitre), dont le montant est fonction de son emploi, de sa classe dans son emploi et de son échelon d'ancienneté.

3 - PRIMES DE VOL

La prime de vol effective individualisée (PVEI) d'un PNC non cadre est fonction de son emploi, de sa classe dans son emploi et de son échelon d'ancienneté (cf barèmes en annexe 2 du présent chapitre : ces barèmes sont en euros au 01/04/2011 sans préjudice des augmentations générales postérieures à cette date).

Le montant mensuel des primes de vol et majorations correspond :

- soit au décompte des primes de vol et majorations selon l'activité réalisée (Cf paragraphe 4 ci-dessous : primes de vol liées à l'activité aérienne et non aérienne, majorations pour vol de nuit, heures supplémentaires, primes de vol liées aux éventuelles périodes de maladie - prises en compte à hauteur de 80 PVEI par mois, au prorata selon la durée de la maladie -),
- soit au salaire minimum garanti défini à l'article 4.7.

4 - DECOMPTE ET REMUNERATION DE L'ACTIVITE

4.1 - Définitions

4.1.1 Définitions de l'activité vol

Ces définitions ne concernent que le présent chapitre « Rémunération » et ne remettent pas en cause celles du chapitre relatif aux règles d'utilisation.

• Temps de vol de référence :

- Pour une étape pour laquelle il existe, sur la saison été et/ou hiver, un temps de vol de référence applicable pour la rémunération des Personnels Navigants

Commerciaux basés en région Ile de France, ce temps de vol de référence est également applicable aux Personnels Navigants Commerciaux basés en Province.

- Pour une étape pour laquelle il n'existe pas, sur la saison été et/ou hiver, un temps de vol de référence applicable pour la rémunération des Personnels Navigants Commerciaux basés en région Ile de France, le temps de vol de référence est défini selon les modalités prévues en Annexe 3 du présent chapitre.

- Temps de vol rémunéré (HV100%(r)) :

Le temps de vol servant au calcul de la rémunération d'une étape en fonction est indépendant du temps de vol réalisé. Il est égal au temps de vol de référence, prolongé de 7 minutes.

- Temps de vol décompté :

Les heures de vol effectuées en fonction prises en compte pour le décompte de l'activité sont pour chaque étape :

- le temps de vol de référence tant que le temps de vol réalisé (bloc-bloc) est inférieur ou égal à celui-ci
- le temps de vol réalisé (bloc-bloc) si celui-ci est supérieur au temps de vol de référence.

- Tme :

Temps moyen d'étape des vols en fonction, calculé au Service de vol. Le Tme a une valeur minimum de 1 heure.

Le temps de chaque étape intervenant dans le calcul du Tme est le temps de vol effectivement réalisé.

- Cmt :

Coefficient majorateur d'étape calculé pour chaque Service de Vol.

$$Cmt = \text{SUP} (70 / (21 \text{ Tme} + 30) ; 1)$$

- HV100%(r) :

Pour une étape en fonction, temps de vol rémunéré défini ci-dessus.

- Hcv(r) :

Pour un Service de Vol : Heures créditées rémunérées au titre des heures de vol du Service de vol.

- HV100% :

Pour une étape en fonction, temps de vol décompté défini ci-dessus.

- Hcv :

Pour un Service de Vol : Heures créditées décomptées au titre des heures de vol du Service de vol.

- Hct :

Pour un Service de Vol : Heures créditées décomptées et rémunérées au titre du Temps de Service de Vol.

- Hca :

Pour un courrier : Heures créditées décomptées et rémunérées au titre du Temps d'Absence d'un courrier.

- TSV :

Le TSV débute 1 heure avant l'heure programmée ou réalisée (si elle est antérieure) du premier vol et se termine ½ heure après l'heure réelle d'arrivée du dernier vol réalisé du Service de Vol.

- TA :

Le Temps d'Absence est le temps décompté depuis le début du premier service de vol programmé ou réalisé (s'il est antérieur) jusqu'à la fin du dernier service de vol réalisé d'une rotation (selon définition du TSV ci-dessus).

4.1.2 Définitions de l'activité sol

- Hcs : heures créditées au titre de l'activité sol

Toute journée d'immobilisation sur ordre est créditée 4 Hcs.

Certaines activités ne mobilisant qu'une demi-journée (d'une durée maximale de 4 heures) se verront créditées d'une demi journée soit 2 Hcs.

Une réserve terrain non déclenchée d'une durée programmée de 9h00 est créditée 4 Hcs.

Une réserve domicile non déclenchée, ou une réserve terrain non déclenchée d'une durée programmée maximum de 6h00 sont créditées 3 Hcs.

4.2 - Décompte mensuel de l'activité

- $Hcv = (\sum HV100\%) \times Cmt + \sum MEP / 2 (**)$.

(*) $Cmt' = 1$ (sauf dispositions prévues au point 6 du présent chapitre).

(**) Les Mises En Place sont prises en compte pour leurs durées de vol réellement effectuées (ou programmées si elles sont effectuées sur d'autres Compagnies).

- $Hct = TSV / 1.64$

Avec un TSV minimum de 5.74 heures. Ce TSV minimum ne s'applique pas pour les MEP isolées.

- $Hca = 4 HC \times \text{nombre de jours civils d'engagement de la rotation programmée ou reprogrammée.}$

En cas d'irrégularité, si la fin du dernier Service de Vol d'une rotation au sens des règles d'utilisation du présent accord, programmée avant 00h00 locale, se termine après 00h45 locale du jour suivant, la rotation sera incrémentée d'un jour civil d'engagement supplémentaire pour le calcul des Hca.

- ◊ Heures créditées décomptées par Service de vol : $H1 = \text{Sup} (Hcv ; Hct)$
- ◊ Heures créditées décomptées par Rotation : $H2 = \text{Sup} (Hca ; \Sigma H1)$
- ◊ Heures créditées décomptées au mois : $HC = \Sigma H2 + \Sigma Hcs$

Pour une rotation à cheval sur 2 mois, chaque mois sera crédité au prorata des heures de vol réalisées (100% des heures de vol en fonction et 50% des heures de vol en mise en place) de la rotation considérée sur chacun des mois, multiplié par H2.

4.3 - Rémunération mensuelle de l'activité

- $Hcv(r) = (\Sigma HV100\%(r)) \times Cmt + \Sigma MEP / 2 (*)$,
(*) Les Mises En Place sont prises en compte pour leurs durées de vol réellement effectuées (ou programmées si elles sont effectuées sur d'autres Compagnies).

- $Hct = TSV / 1.64$
Avec un TSV minimum de 5.74 heures. Ce TSV minimum ne s'applique pas pour les MEP isolées.

- $Hca = 4 HC \times \text{nombre de jours civils d'engagement de la rotation programmée ou reprogrammée.}$

En cas d'irrégularité, si la fin du dernier Service de Vol d'une rotation au sens des règles d'utilisation du présent accord, programmée avant 00h00 locale, se termine après 00h45 locale du jour suivant, la rotation sera incrémentée d'un jour civil d'engagement supplémentaire pour le calcul des Hca.

- ◊ Heures créditées rémunérées par Service de vol : $H1(r) = \text{Sup} (Hcv(r) ; Hct)$
- ◊ Heures créditées rémunérées par Rotation : $H2(r) = \text{Sup} (Hca ; \Sigma H1(r))$
- ◊ Heures créditées rémunérées au mois : $HC(r) = \Sigma H2(r) + \Sigma Hcs$

Pour une rotation à cheval sur 2 mois, chaque mois sera crédité au prorata des heures de vol réalisées (100% des heures de vol en fonction et 50% des heures de vol en mise en place) de la rotation considérée sur chacun des mois, multiplié par H2(r).

1 heure créditée rémunérée donne lieu au paiement de 1.08 Primes de Vol Effectives Individualisées.

4.4 - Situations particulières

4.4.1 Irrégularité d'exploitation

On entend par irrégularité d'exploitation tout vol qui ne se termine pas à l'escale d'arrivée figurant au plan de vol déposé avant le départ : un demi-tour au sol, un demi-tour en vol, un atterrissage en route ou un atterrissage sur un terrain de dégagement sont des irrégularités d'exploitation. Par extension, l'étape suivant un atterrissage en route ou un dégagement est assimilée à une irrégularité d'exploitation si celle-ci ne figure pas au programme des vols de la saison en cours pour l'avion concerné.

Lors d'une irrégularité d'exploitation le temps de vol pris en compte tant pour le décompte que pour la rémunération est uniquement le temps de vol réalisé.

4.4.2 Décompte et rémunération des vols annulés ou reportés après engagement du TSV

Vol annulé :

En cas de vol annulé après engagement du service de vol (délai de prévenance non respecté), s'il n'y a pas attribution d'un service de vol de substitution, le TSV engagé donne lieu à décompte et rémunération selon le principe des heures créditées.

(Soit 4 HC pour un service de vol au départ de la base au titre du jour d'engagement. Pour un service de vol au départ d'une escale, le TSV minimum donne 3.5 HC, le nombre d'heures créditées de la rotation étant ensuite calculé en fonction de l'ensemble des services de vol de la rotation et également du temps d'absence de celle-ci).

Vol reporté :

En cas de vol reporté (ou de service de vol interrompu avec poursuite du courrier) après engagement du service de vol (délai de prévenance non respecté), le service de vol interrompu donne lieu à décompte et rémunération selon le principe des heures créditées.

(Le TSV minimum donne 3.5 HC, le nombre d'heures créditées de la rotation étant ensuite calculé en fonction de l'ensemble des services de vol de la rotation -incluant le service de vol interrompu- et également du temps d'absence de celle-ci).

4.4.3. Mise en place par voie de surface

Par extension, la mise en place effectuée par voie de surface est décomptée et 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 de vol correspondant est comptabilisé pour la rémunération suivant les mêmes règles que pour les vols en mise en place.

4.5 - Majoration de nuit

Pour la rémunération, est considéré comme temps de vol de nuit le temps de vol rémunéré effectué en fonction compris entre :

21h00 et 9h00 locales de la base d'affectation
l'origine étant l'heure bloc départ réalisée.

Le temps de vol de nuit des tronçons de vol effectivement réalisés donnent lieu à la majoration suivante au titre de la nuit, exprimée en primes de vol :

$$0.5 \times \text{Cmt} \times (\text{temps de vol de nuit}) \times \text{coef. PV/HC(*)}$$

(*) Coefficients PV/HC : 1.08

4.6 - Majoration pour heures supplémentaires

Chaque heure créditée supplémentaire, au delà du seuil mensuel de 75 heures créditées* (selon le décompte mensuel de l'activité tel que précisé à l'article 4.2 ci-dessus), donne lieu au versement de :

- Traitement fixe : 1/75^{ème} du traitement fixe mensuel (en tenant compte, le cas échéant, de la prime de fonction de Chef de Cabine, ainsi que de la prime différentielle de CCT relative au traitement fixe) majoré de 25%.
- Primes de vol : une majoration de 25% du taux moyen de primes de vol obtenu par le quotient défini pour le mois considéré par : montant des primes de vol (en tenant compte le cas échéant de la prime différentielle de CCT relative aux primes de vol) liées aux activités vol et sol (selon article 4.3) et liées aux majorations de nuit (selon article 4.5), divisé par le nombre total d'heures créditées du mois considéré (selon le décompte mensuel de l'activité article 4.2).

* Ce seuil est réduit d'autant de 1/30^{èmes} que de jours passés par un PNC au cours du mois considéré, en inaptitude, accident, congés, maladie supérieure à dix jours. Ce seuil ne peut cependant, en aucun cas, être inférieur à 16 heures créditées.

4.7 - Salaire mensuel minimum garanti

Outre le traitement fixe et le cas échéant la prime de fonction de Chef de Cabine, le PNC non cadre perçoit un montant minimum garanti au titre des primes de vol et majorations.

Le schéma d'exploitation des bases province, qui s'appuie sur une utilisation densifiée des avions et qui a prévalu à la construction de cet accord a conduit l'entreprise à garantir un nombre minimal de jours d'activité rémunérés au PNC non cadre dont la base d'affectation est une des bases province. Il est donc garanti, pour un mois complet d'activité, une rémunération minimale correspondant à 9 jours d'activité.

Pour l'application de cette garantie, le niveau de la journée est par convention défini à 10 PVEI.

Cette garantie ne s'applique pas à la rémunération du PNC non cadre basé en province, en position de maladie.

En cas de mois incomplet d'activité, le montant minimum garanti est égal à :

$$(\text{Nb de 30^{ème} de présence} \times 90 \text{ PVEI} + \text{Nb de 30^{ème} de maladie} \times 80 \text{ PVEI}) / 30$$

sans toutefois pouvoir être inférieur à :

$$(\text{Nb de 30^{ème} de présence} + \text{Nb de 30^{ème} de maladie}) \times 85 \text{ PVEI} / 30$$

5 - ELEMENTS COMPLEMENTAIRES DE REMUNERATION DU PERSONNEL NAVIGANT NON CADRE

5.1 Rémunération au titre du repos additionnel

$$\frac{8\% \times (\text{salaire mensuel minimum garanti} \times *)}{2}$$

par tranche de 24 heures ou au prorata.

* Salaire mensuel minimum garanti défini à l'article 4.7. ci-dessus, comprenant : le traitement fixe, les primes de vol garanties pour 30/30^{ème} de présence, et le cas échéant la prime de fonction Chef de Cabine, ainsi que la prime différentielle de CCT.

La rémunération au titre du repos additionnel est versée en sus de la garantie prévue à l'article 4.7 ci-dessus. Elle n'est pas prise en compte pour déterminer le salaire global mensuel moyen (SGMM) ni la prime de fin d'année.

Les conditions d'attribution de la rémunération au titre du repos additionnel sont définies dans le chapitre traitant des règles d'utilisation du PNC.

5.2 Rémunération particulière liée à l'exercice de certains emplois

5.2.1 Hôtesse ou Steward faisant fonction de Chef de Cabine

L'Hôtesse ou le Steward faisant exceptionnellement fonction de Chef de Cabine perçoit, pour chaque heure créditée décomptée au titre des heures de vol (Hcv) effectuée en «faisant fonction», une prime horaire forfaitaire. Celle-ci est revalorisée dans les mêmes conditions que le traitement fixe.

Son montant est de 15,48 € à la date du 01/04/2011 (montant intégrant l'effet du coefficient majorateur individuel résultant de l'intégration de la prime complémentaire).

Le montant de cette prime inclut également un prorata au titre de la prime de fin d'année et de la rémunération au titre des congés annuels. Elle ne donne donc pas lieu à régularisation de la prime de fin d'année. Elle n'est pas prise en compte pour déterminer le salaire global mensuel moyen. Elle est versée en sus de la garantie prévue à l'article 4.7 ci-dessus.

5.2.2 Chef de Cabine Temporaire

Le PNC exerçant l'emploi de Chef de Cabine à titre temporaire perçoit, le mois où il exerce cet emploi, le traitement fixe d'un Chef de Cabine de 2^{ème} classe à son échelon d'ancienneté (ou le traitement fixe d'un C/C 1^{ère} classe à son échelon d'ancienneté s'il est hors classe depuis au moins 5 ans), et à l'exclusion de la prime de fonction Chef de Cabine. La prime de vol effective individualisée qui lui est appliquée ce mois-là est en outre celle d'un Chef de Cabine de 2^{ème} classe à son échelon d'ancienneté (ou la prime de vol effective individualisée d'un C/C 1^{ère} classe à son échelon d'ancienneté s'il est hors classe depuis au moins 5 ans). Cette disposition se traduit par le versement d'une prime différentielle.

Les Hôtesse et Stewards ayant déjà été mis en ligne en CCT et déclenchés ponctuellement en CCT percevront une prime égale à 160% de la différence entre le traitement fixe C/C 2^{ème} classe et leur traitement fixe (ou entre le traitement fixe C/C 1^{ère} classe et leur traitement fixe s'ils sont hors classe depuis au moins 5 ans).

5.2.3 Prime de Chef de Cabine

Le PNC exerçant l'emploi de Chef de Cabine perçoit mensuellement une prime de fonction. Celle-ci est revalorisée dans les mêmes conditions que le traitement fixe.

Barème de la prime mensuelle de fonction Chef de Cabine applicable au 1/04/2011 (montant intégrant l'effet du coefficient majorateur individuel résultant de l'intégration de la Prime Complémentaire) : 168,26€.

5.3 - Prime de Fin d'Année (PFA)

5.3.1 Conditions d'attribution

La prime de fin d'année est versée intégralement au PNC travaillant à temps plein, en activité pendant la période de référence (1^{er} janvier - 31 décembre) et n'ayant eu, au cours de cette même période, aucune interruption de service non rémunérée.

En cas d'année incomplète, cette prime est calculée au prorata du temps de service effectif au cours de cette année.

Elle est également versée, prorata temporis, en cas de préavis payé non travaillé.

5.3.2 Taux

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

- traitement fixe, en tenant compte le cas échéant de la prime de fonction de Chef de Cabine,
- moyenne des primes de vol, revalorisées pour tenir compte des augmentations collectives de salaires (en tenant compte le cas échéant des primes différentielles de CCT ou CCPT relatives aux primes de vol, ainsi que des éventuels compléments de primes de vol versés dans le cadre de la garantie de rémunération prévue à l'article 4.7, et à l'exclusion des majorations au titre des heures supplémentaires).

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

- Pour l'Hôtesse ou le Steward ayant exercé l'emploi de Chef de Cabine Temporaire au cours de l'année, il sera tenu compte de la moyenne des primes différentielles de Chef de Cabine relatives au traitement fixe, perçues au cours de la période allant du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

- Pour le Chef de Cabine ayant exercé l'emploi de Chef de Cabine Principal Temporaire ou ayant fait fonction de Chef de Cabine Principal au cours de l'année, il sera tenu compte de la moyenne des primes différentielles de Chef de Cabine Principal relatives au traitement fixe, perçues au cours de la période allant du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

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 1^{er} décembre.

5.3.3 Modalités de versement

Une avance est effectuée vers le 15 décembre. Cette avance est régularisée sur la paie de décembre.

5.4 Prime d'accompagnement de passagers par voie de surface

Le PNC chargé d'accompagner des passagers par voie de surface perçoit pour chaque heure passée en accompagnement 1 PVEI * (sans majoration au titre des heures de nuit ou supplémentaires).

- * en tenant compte le cas échéant, de la prime différentielle de CCT relative à la prime de vol.

5.5 Majoration pour service accompli le 1^{er} mai

Outre la rémunération normalement acquise, il est versé une majoration au PNC en activité au cours de la journée du 1^{er} mai. La journée du 1^{er} mai s'entend de 00 H 00 à 23 H 59 sur la base de l'heure légale en vigueur à la base d'affectation.

La majoration est calculée comme suit en cas d'activité vol au cours de cette journée :

- 1/30^{ème} du traitement fixe acquis le 1^{er} mai, en tenant compte le cas échéant de la prime de fonction de Chef de Cabine,
- le 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 1^{er} mai, appréciée sur la base de l'heure légale du lieu d'affectation.

- 1 PVEI, pour chaque heure passée en accompagnement de passagers par voie de surface.

Dans le cas où l'intéressé se trouve en immobilisation sur ordre ou en réserve, l'indemnité est égale à 1/30^{ème} du traitement fixe acquis le 1^{er} mai, en tenant compte le cas échéant de la prime de fonction de Chef de Cabine, auquel s'ajoute le cas échéant un montant de primes de vol correspondant à la part de l'activité sol effectuée au cours de la journée du 1^{er} mai.

5.6 Prime Uniforme Annuelle (PUA)

La prime uniforme annuelle donne lieu à un versement d'un même montant et effectué dans les mêmes conditions que pour le personnel au sol d'Air France.

5.7 Salaire Global Mensuel Moyen (S.G.M.M)

Le salaire global mensuel moyen est attribué à raison de 1/30^{ème} par jour de congé annuel, de congé exceptionnel d'ordre familial, de préavis non travaillé, d'accident du travail, de congé maternité (dans le cas d'une PNC affectée à un emploi au sol), et par jour de rappel individuel sous les drapeaux ; il comporte les éléments de rémunération suivants :

- le traitement fixe du mois en cours, en tenant compte le cas échéant de la prime de fonction de Chef de Cabine,
- la moyenne* des primes de vol perçues pendant les 12 mois précédant le mois en cours (en tenant compte le cas échéant des primes différentielles de CCT ou CCPT relatives aux primes de vol, ainsi que des éventuels compléments de primes de vol versés dans le cadre de la garantie de rémunération prévue à l'article 4.7),
- la moyenne* des majorations pour heures supplémentaires (au titre du traitement fixe et des primes de vol) perçues pendant les 12 mois précédant le mois en cours,
- le cas échéant, la moyenne* des primes différentielles de Chef de Cabine Temporaire relatives au traitement fixe, des 12 mois précédant le début de la situation donnant lieu à versement du SGMM (sauf dans le cas où le traitement fixe du mois en cours est celui d'un Chef de Cabine),
- le cas échéant, la moyenne* des primes différentielles de Chef de Cabine Principal Temporaire (ou Chef de Cabine faisant fonction de Chef de Cabine Principal) relatives au traitement fixe, des 12 mois précédant le début de la situation donnant lieu à versement du SGMM.

- * Les moyennes mentionnées ci-dessus sont revalorisées pour tenir compte des augmentations collectives de salaires.

6 - GARANTIE SPECIFIQUE A LA REDUCTION D'ACTIVITE

En cas de réduction d'activité, les dispositions suivantes s'appliqueront à l'identique du Personnel Navigant Technique :

➤ le décompte mensuel, défini au §4.2 ci-dessus, sera modifié de la façon suivante :

- $Cmt' = 1 + 33\% (Cmt - 1)$ si le nombre de coques de croissance est réduit à 4 ou 3
- $Cmt' = 1 + 66\% (Cmt - 1)$ si le nombre de coques de croissance est réduit à 2 ou 1
- $Cmt' = Cmt$ si le nombre de coques de croissance est réduit à 0

➤ le temps de vol rémunéré HV100% (r), utilisé pour le calcul de la rémunération, sera égal au temps de référence prolongé de :

- 8 mn si le nombre de coques de croissance est réduit à 4 ou 3
- 9 mn si le nombre de coques de croissance est réduit à 2 ou 1
- 10 mn si le nombre de coques de croissance est réduit à 0

ANNEXE 1 : TRAITEMENT FIXE MENSUEL

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

Date d'effet : 1^{er} avril 2011

Barème HOTESSE / STEWARD au 1er avril 2011
Traitement Fixe Mensuel avec prime complémentaire (montants en euros)

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors classe	1 279,25	1 299,97	1 451,57	1 481,30	1 670,26	1 805,02	1 829,60	1 889,60	1 751,64	1 783,33
1ère CI	1 229,33	1 246,29	1 385,50	1 412,49	1 483,91	1 626,45	1 647,52	1 574,48	1 638,27	1 667,67
2ème CI	1 110,30	1 126,60	1 281,81	1 275,81	1 348,30	1 372,84	1 397,47	1 421,87	1 408,32	1 524,54
3ème CI	882,92	889,76	1 105,85	1 127,43	1 189,45	1 210,31	1 231,41	1 252,68	1 318,35	1 341,18
4ème CI	590,10	605,48	1 070,12	1 086,14	1 150,34	1 169,89	1 190,20	1 210,37	1 273,79	1 296,89
CI adaptation	889,72	901,93	989,13	1 018,78	1 072,72	1 091,37	1 110,02	1 128,69	1 147,33	1 165,97

Barème Chefs de Cabine au 1er avril 2011
Traitement Fixe Mensuel avec prime complémentaire (montants en euros)

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors classe	1 575,09	1 606,80	1 682,17	1 719,90	1 829,07	1 885,85	1 902,55	1 939,32	1 975,08	2 012,73
1ère CI	1 500,91	1 534,23	1 600,89	1 634,21	1 734,41	1 787,88	1 801,21	1 834,68	1 867,82	1 901,40
2ème CI	1 431,81	1 462,05	1 522,53	1 555,89	1 643,27	1 675,44	1 703,68	1 729,77	1 763,02	1 794,16

ANNEXE 2 : PRIMES DE VOL (en euros, après application du coefficient majorateur d'intégration de la prime complémentaire)

Date d'effet : 1^{er} avril 2011

Barème HOTESSE / STEWARD au 1er avril 2011
Primes de Vol avec prime complémentaire (montants en euros)

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors classe	16,00	16,28	17,08	17,42	18,47	18,82	19,17	19,82	20,61	20,96
1ère CI	14,44	14,69	16,29	16,62	17,56	17,89	18,21	18,82	19,51	19,85
2ème CI	13,05	13,28	14,73	15,00	15,87	16,15	16,44	16,74	17,34	17,64
3ème CI	11,55	11,75	13,01	13,28	14,00	14,24	14,48	14,74	15,51	15,79
4ème CI	11,17	11,36	12,67	12,81	13,52	13,76	14,01	14,25	14,89	15,25
CI adaptation	10,44	10,80	11,73	11,94	12,50	12,82	13,05	13,27	13,49	13,71

Barème Chefs de Cabine au 1er avril 2011
Primes de Vol avec prime complémentaire (montants en euros)

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors classe	18,50	18,80	19,79	20,22	21,51	21,95	22,38	22,81	23,25	23,68
1ère CI	17,69	18,05	18,63	19,24	20,40	20,80	21,19	21,58	21,98	22,37
2ème CI	16,84	17,20	17,91	18,27	19,33	19,60	20,04	20,41	20,75	21,11

ANNEXE 3 : TEMPS DE VOL DE REFERENCE

Ouverture de ligne, changement de route ou de type avion

Les temps de vols de référence retenus en cas d'ouverture de ligne ou de changement de route sur la saison S, sont basés dans un premier temps sur les temps programmés commerciaux calculés par OA.NA par type avion.

Les temps de référence sont ensuite fixés de la façon suivante:

Après 5 semaines d'exploitation avec un minimum de 20 vols, le temps médian réalisé sur ces premières semaines, majoré de 3 mn, est calculé et arrondi aux 5 mn les plus proches ; si un écart est constaté avec le temps de vol programmé, le temps de vol de référence est corrigé de cet écart (dans la limite de +/- 15 mn) pour le reste de la saison S, avec effet à compter de l'activité d'avril pour la saison été ou à compter de l'activité de novembre pour la saison hiver.

S'il y a moins de 20 vols ou si la ligne n'a pas été exploitée sur 5 semaines, le temps médian est observé le 5 de chacun des mois suivants jusqu'à vérification de ces deux critères, le temps de vol de référence étant alors modifié le cas échéant comme indiqué ci-dessus, à compter de l'activité du mois précédent celui où les deux critères ont été atteints.

Une démarche identique est conduite sur la saison suivante, car de nature différente.

A l'issue de chaque saison (été/hiver), le temps médian constaté sur l'ensemble de la saison, majoré de 3 mn et arrondi aux 5 mn les plus proches, détermine le temps de vol de référence de la saison suivante de même nature.

Adaptation de certains temps de vol de référence

En cas d'évolution significative*, à la hausse ou à la baisse, des temps de vol médians, les temps de vol de référence seront adaptés en cohérence avec les temps de vol de référence en vigueur pour le décompte de l'activité du Personnel navigant Technique.

* temps médian < temps de vol de référence - 15 mn,
ou temps médian > temps de vol de référence + 5 mn

CHAPITRE 6 - TRAVAIL A TEMPS ALTERNE

L'activité à temps alterné est mise en oeuvre sur les bases province afin de répondre aux aspirations des PNC et de permettre un partage du travail sur une base volontaire ayant pour conséquence la création d'emplois permanents.

L'activité à temps alterné n'est pas offerte à l'embauche.

L'ensemble des droits, garanties et conditions d'emploi du PNC à temps plein est applicable au PNC à temps alterné à l'exception des dispositions particulières fixées ci-après.

1 - DEFINITION

Le travail à temps alterné comporte une succession de périodes d'activité et de périodes d'inactivité sans solde permettant d'assurer par année civile selon une alternance régulière 6, 8, 9, 10 ou 11 mois calendrier d'activité soit respectivement 50 %, 66 %, 75 %, 80 % et 92 % d'activité.

1.1 Pour 6 mois calendrier d'activité par année civile (50 %)

Succession d'1 mois calendrier d'activité et d'inactivité sans solde.

1.2 Pour 8 mois calendrier d'activité par année civile (66 %)

Succession de 2 mois d'activité et d'1 mois d'inactivité sans solde, sous réserve des dispositions prévues en 1.6.

1.3 Pour 9 mois calendrier d'activité par année civile (75 %)

Succession de 3 mois calendrier d'activité et d'1 mois calendrier d'inactivité sans solde, sous réserve des dispositions prévues en 1.6.

1.4 Pour 10 mois calendrier d'activité par année civile (80 %)

Succession de 5 mois d'activité et d'1 mois d'inactivité sans solde, sous réserve des dispositions prévues en 1.6.

1.5 Pour 11 mois calendrier d'activité par année civile (92 %)

11 mois calendrier d'activité et 1 mois calendrier d'inactivité sans solde.

Un décalage de la période d'inactivité est effectué chaque année calendrier selon le tableau suivant :

- Succession des périodes d'inactivité du rythme 92 %

- ✓ Janvier
- ✓ Mars
- ✓ Juin
- ✓ Août
- ✓ Octobre
- ✓ Décembre
- ✓ Novembre
- ✓ Septembre
- ✓ Juillet
- ✓ Mai
- ✓ Février
- ✓ Avril

1.6 Alternances incluant 1 mois différé

L'attribution des contrats en TTA suivant une alternance régulière sera proposée systématiquement aux PNC, à concurrence des quotas référencés à l'article 4.1.

Si les possibilités d'alternances régulières exprimées par le PNC n'ont pu être satisfaites pour cause de quotas atteints ou dépassés sur un mois, il sera proposé pour les rythmes 66 %, 75 %, 80 % une alternance incluant 1 mois différé consistant à remplacer 1 mois d'inactivité (1 seul) par 1 des mois adjacents disponibles.

Cet avenant au contrat de travail sera à durée indéterminée. Dès la prospection suivante, le PNC pourra s'inscrire pour faire modifier éventuellement son avenant en fonction des nouvelles possibilités offertes. Il sera offert lors des campagnes de prospection, la possibilité d'exprimer son acceptation, le cas échéant, d'une alternance incluant un mois différé en cas de non- obtention d'une alternance classique.

Les résultats de la prospection seront communiqués aux organisations syndicales représentatives.

2 - CONDITIONS GENERALES

Le navigant bénéficiaire du régime de travail à temps alterné ne doit pas exercer, pendant les périodes d'inactivité sans solde, d'activité professionnelle rémunérée dans le transport aérien, l'organisation et la vente de séjours et de voyages dans les termes de la loi du 13 juillet 1992. Le choix du pourcentage d'activité est laissé à l'initiative de l'intéressé dans la limite du quota global défini à l'article 4. Ce choix sera formulé dans la demande d'accès au travail à temps alterné.

Les périodes d'inactivité offertes par l'Entreprise sont attribuées au PNC en fonction des desiderata exprimés au cours de la prospection annuelle du 1er mars au 15 avril suivant l'ordre décroissant d'ancienneté Compagnie (date de départ calcul échelon) et à ancienneté Compagnie égale suivant l'ordre décroissant de l'ancienneté dans le grade et si besoin par âge décroissant. L'alternance qui en résulte est attribuée au PNC concerné, à compter du 1er janvier suivant.

Chaque année l'attribution des périodes d'inactivité est effectuée par l'Entreprise de telle sorte que le nombre de PNC en travail à temps alterné prévu en inactivité par grade soit constant chaque mois au sein d'une même unité de vol, sans avoir pour effet de changer les alternances du PNC déjà détenteur d'un temps alterné.

Les contrats non signés au 30 novembre seront proposés aux PNC qui n'ont pu obtenir satisfaction (choix du rythme) dans cette prospection, dans le respect des règles du présent chapitre. Pour faire face à d'éventuelles crises d'ampleur exceptionnelle et afin de résorber un éventuel sureffectif, Air France pourra offrir la possibilité d'accéder à un contrat de travail à temps alterné à durée déterminée, après consultations des Organisations Professionnelles signataires.

3 - CONDITIONS D'ACCES

3.1 Bénéficiaires

Le PNC doit être volontaire et être HOT, STW, C/C ou CCP.

Il doit être sous contrat à durée indéterminée et justifier d'un an d'ancienneté minimum en tant que Personnel Navigant Commercial au 1er janvier qui suit la prospection sous réserve pour les Hôtesse et Stewards de ne pas être en période d'essai ou en période probatoire.

L'accès au temps alterné est ouvert aux Chefs de Cabine Temporaires et aux Chefs de Cabine Principaux Temporaires. Le niveau d'emploi HOT/STW est pris en compte pour les demandes des CCT, le niveau d'emploi C/C est pris en compte pour les demandes des CCPT.

3.1.1 Conditions particulières d'exercice du temps alterné pour les PNC affectés sur une base de province

Les PNC provenant des unités de vol de la base parisienne bénéficiant d'un régime de travail à temps alterné conserveront leur rythme, dans le respect des quotas définis au point 4 du présent chapitre, et sans garantie des mois d'alternance. L'attribution des mois d'inactivité se fera en fonction de la disponibilité des mois demandés et de l'ancienneté compagnie, dans le respect des règles de priorité.

3.2 Conditions particulières d'exercice du temps alterné pour les PNC figurant sur liste d'aptitude

Les PNC en liste d'aptitude aux grades Chef de Cabine et Chef de Cabine Principal peuvent être en temps alterné aux rythmes d'activité de 66 %, 75 %, 80 % ou 92 %. Les PNC en temps alterné à 50 % se verront attribuer un rythme d'activité à 66 % et devront accepter la modification de l'avenant au contrat de travail initial en temps alterné. Au-delà de la période probatoire - soit six mois effectifs en tant que temporaire dans le nouveau grade - le PNC ayant perdu le régime d'un temps alterné à 50 % pourra à sa demande, bénéficier à nouveau des dispositions de l'avenant initial.

3.3 Conditions particulières d'exercice du temps alterné après la promotion dans le grade

Les PNC promus dans l'encadrement perdent le régime de travail en temps alterné dès leur promotion.

Après la promotion dans le grade Chef de Cabine ou Chef de Cabine Principal, le PNC titulaire d'un contrat de travail à temps alterné conserve son rythme et son alternance :

- Jusqu'au 31 décembre suivant une promotion intervenue entre le 1er janvier et le 31 mars.
- Jusqu'au 31 décembre de l'année suivante pour une promotion intervenue entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre.

Les C/C promus au 20^{ème} mois au titre de l'article 2.A.10 du chapitre 2 «Carrière» du présent accord conservent leur rythme et leur alternance :

- Jusqu'au 31 décembre suivant une promotion intervenue entre le 01 et le 30 avril.
- Jusqu'au 31 décembre de l'année suivante pour une promotion intervenue à compter du 01 mai.

Le rythme à 92% reste acquis.

Les CC et CCP titulaires d'un contrat de travail à temps alterné dans leur emploi antérieur et n'ayant pas obtenu un rythme de travail à temps alterné lors de la prospection liée à leur nouveau grade pourront obtenir sur simple demande un rythme de temps alterné équivalent au rythme dont ils bénéficiaient au moment de leur promotion. L'attribution des mois d'inactivité se fera en fonction de la disponibilité des mois demandés et de l'ancienneté compagnie, dans le respect des règles de priorité pour les CC et les CCP déjà en place.

Les PNC concernés par un rythme à 50% dont la période probatoire dans leur nouveau grade n'est pas terminée seront traités conformément à l'article 3.2.

4 - QUOTA

Le nombre de PNC en travail à temps alterné par emploi doit, être constant chaque mois au sein de chacune des bases de province.

L'effectif de référence global est le nombre total de PNC des trois unités de vol confondues de la base parisienne (France, Europe et Long Courrier) et de l'ensemble de l'effectif des bases de province. L'effectif de référence par grade et unité de vol est le nombre total de PNC par grade pour chaque unité de vol, chacune des bases de province étant considérée comme une unité de vol.

Ces effectifs sont appréciés au 1er mai de l'année en cours, hors Hôtesse et Stewards étrangers affectés à une ligne spécifique, et hors PNC en situation de congé création d'entreprise, de congé sabbatique et de tous types de disponibilités sauf disponibilité de moins de 2 mois.

4.1 Temps alterné à 50 %, 66 %, 75 %, 80 % pour les PNC de moins de 50 ans

Le nombre de postes de travail en temps alterné par grade et unité de vol est fixé tous rythmes confondus à 30 % de l'effectif de référence. pour les hôtesse et stewards et 35% pour les C/C et CCP

Toutefois, le nombre de PNC en temps alterné à 50 % ne pourra dépasser 4 % de l'effectif de référence. Ce quota est inclus dans le quota global.

4.2 Temps alterné à 92 %

Le nombre de postes de travail en temps alterné est de 15% de l'effectif de référence global.

4.3 Temps alterné à 50 %, 66 %, 75 %, 80 % et 92% pour les PNC de 50 ans et plus

Les PNC âgés de 50 ans et plus à la date d'accès au travail à temps alterné sont hors quota sans limitation de nombre. L'accès à un rythme de travail à temps alterné est possible en cours d'année, sous réserve d'un préavis suffisant (avant le 20 du mois M-3).

4.4 Règles de priorité

Dans l'hypothèse où le nombre de PNC demandeurs d'une activité à temps alterné est supérieur au nombre de postes offerts par grade et unité de vol, ces postes sont attribués suivant l'ordre décroissant d'ancienneté Compagnie (date départ calcul échelon) et à ancienneté Compagnie égale par ordre décroissant d'ancienneté dans le grade et si besoin par âge décroissant.

4.5 Circonstances exceptionnelles

Le PNC travaillant à temps plein, peut obtenir du travail à temps alterné en cours d'année en cas de circonstances exceptionnelles.

L'avenant au contrat sera à durée déterminée en fonction des circonstances. Ces "cas particuliers" sont décomptés hors quota.

4.6 Mobilité

Dans le cadre de la dernière campagne, un PNC qui s'est vu refuser l'accès au temps alterné dans son affectation (quota) puis fait l'objet d'une mobilité peut, au cas où son ancienneté lui aurait permis lors de la prospection d'obtenir satisfaction dans sa nouvelle affectation, demander l'attribution d'un poste en temps alterné.

5 - CHANGEMENT DE RÉGIME DE TRAVAIL

L'avenant au contrat du PNC travaillant à temps alterné, est à durée indéterminée.

5.1 Passage du temps plein au temps alterné

Les demandes de travail à temps alterné sont formulées au cours de la prospection annuelle du 1er mars au 15 avril pour obtention d'un poste au 1er janvier de l'année suivante, les réponses sont données aux PNC courant août au plus tard.

Tout avenant au contrat de travail à temps alterné, non signé par le PNC avant le dernier jour du troisième mois suivant la date de notification individuelle des résultats, ne sera pas mis en oeuvre.

Cette date sera précisée sur la notification.

Tout avenant au contrat de travail à temps alterné, non retourné signé par le PNC dans les 3 mois suivant la communication des résultats ne sera pas mis en oeuvre.

L'offre de temps alterné de l'année N+1 sera augmentée pour compenser les désistements éventuels de l'année N.

5.2 Passage du temps alterné au temps plein

Les demandes de retour au travail à temps plein sont formulées chaque année au cours de la prospection annuelle du 1er mars au 15 avril pour obtention au 1er janvier de l'année suivante. Ces demandes de retour au temps plein satisfaites sont comptabilisées dans l'offre de temps alterné issu des quotas de l'année en cours.

Les demandes de retour au travail à temps plein non satisfaites seront prioritaires sur les embauches selon les modalités définies en annexe.

5.3 Changement de rythme d'activité

Les demandes de changement de rythme d'activité sont formulées au cours de la prospection annuelle du 1er mars au 15 avril pour obtention d'un travail à temps Alterné au 1er janvier de l'année N + 1. Les réponses sont données aux PNC courant août.

5.4 Circonstances exceptionnelles

Le PNC travaillant à temps alterné peut obtenir le retour au travail à temps plein en cours d'année en cas de circonstances familiales graves (décès du conjoint ou d'un enfant, diminution importante du revenu du ménage, ascendant devenant à charge, etc...).

Dans le cas où, en cours d'année, le nombre de PNC en travail à temps alterné prévu en activité chaque mois n'est plus constant, la Compagnie peut faire appel au volontariat pour modifier l'attribution des périodes d'activité ou compléter l'effectif en temps alterné.

6 - CHANGEMENT DE PERIODES D'INACTIVITE

6.1 Ordre d'attribution

Des demandes de changement de périodes d'inactivité peuvent être formulées par le PNC. Elles sont traitées selon la procédure définie à l'article 5.1. Ces PNC sont classés par ordre décroissant d'ancienneté Compagnie et à ancienneté égale par ordre décroissant d'ancienneté dans le grade avec les nouvelles demandes dans la limite des alternances offertes et si besoin par âge décroissant.

6.2 Echange d'alternance (sauf le 92 %)

A leur demande, deux PNC du même grade, et d'une même unité de vol peuvent obtenir l'échange des alternances annuelles, sous réserve qu'ils en fassent conjointement la demande avant le 1^{er} novembre. Ils conserveront alors cette nouvelle alternance.

6.3 Echange ponctuel d'un mois

L'échange pour un an d'un seul mois de temps alterné entre 2 PNC de même emploi et de même unité de vol est possible.

Dans le cas d'un temps alterné à 92 %, le décalage de la période d'inactivité effectué chaque année calendrier, tel que défini à l'article 1.5 du présent chapitre, n'est pas modifiée par l'échange ponctuel.

6.4 Bourse d'échange

Les échanges de mois effectués via la bourse d'échange seront traités entre PNC du même grade et pour chacune des bases de province.

7 - CARRIERE

Au titre de l'ancienneté, la durée de l'activité à temps alterné est prise en compte à 100% pour les périodes d'inactivité postérieures au 1^{er} avril 1997. Il est tenu compte des dispositions particulières définies au Protocole d'accord sur la reprise d'ancienneté dans le cadre du travail à temps alterné du 04 mai 1998.

Le minimum requis de 6 mois de rémunération pour les actes de carrière au cours de l'année de référence est réduit au prorata de l'activité du PNC travaillant en temps alterné.

8 - REGIME GENERAL DE TRAVAIL

Pendant les mois d'activité, l'utilisation du PNC travaillant à temps alterné est identique à celle du PNC travaillant à temps plein. La limitation en temps de vol au trimestre et sur l'année est réduite au prorata de l'inactivité sans solde du PNC travaillant à temps alterné sur la période considérée ; toutefois, la limitation au trimestre ne saurait être inférieure à 80 heures et la limitation annuelle ne saurait être inférieure à 234 heures.

A la fin de chaque période d'inactivité, le PNC en temps alterné se verra adresser un message, selon les modalités en vigueur, l'informant de sa première activité qui peut être :

- un repos,
- un vol,
- une immobilisation.

Si la première activité est un congé annuel, elle ne donnera pas lieu à l'envoi d'un message.

Débordement de la période d'activité sur la période d'inactivité

1/ *En programmation*

Les périodes d'activité et d'inactivité débutent à 00h00 le premier jour de la période en question.

La fin d'un RPC peut déborder sur la période d'inactivité suivante ; dans ce cas, la valeur du débordement est reportée au début de la période d'activité suivante.

2/ *En exploitation*

Tout doit être mis en oeuvre pour éviter un débordement sur la période d'inactivité, sauf cas exceptionnel.

Débordement d'une période de repos ou de congé

La valeur du débordement de la période d'activité sur la période d'inactivité est reportée au début de la période d'activité suivante.

Si l'abattement des repos au titre des congés a été effectué sur le mois de programmation, le report sur le mois M + 1 doit se faire sans abattement.

Débordement d'une période de vol

Le débordement d'une période de vol sur la période d'inactivité suivante entraîne l'attribution des repos post-courriers, des repos additionnels, des jours de repos base afférents au mois d'activité M sur le mois M+1, sans possibilité de report sur la période d'activité suivante. Le prorata de la rémunération concernera le mois M + 1.

9 - CONGES

9.1 Congés annuels (cf. chapitre 7 « congés » du présent accord)

9.2 Congés exceptionnels

Les congés exceptionnels pour événement de famille sont identiques à ceux accordés au PNC travaillant à temps plein. Les droits sont diminués de la valeur correspondant à la superposition de ces congés sur une période d'inactivité sans solde.

Ces congés exceptionnels étant liés à l'événement, ils sont attribués aux personnes travaillant en temps alterné dans la mesure où l'événement survient pendant une période d'activité.

Les congés pour enfant malade sont attribués dans les mêmes conditions.

10 - REMUNERATION

10.1 Principes

Pendant les périodes d'activité, les règles de rémunération du PNC travaillant à temps plein demeurent applicables pour le PNC travaillant à temps alterné.

Pendant les périodes d'inactivité, le PNC percevra en fin de mois les éléments "mobiles" du mois précédent à savoir :

- primes de vol,
- majorations pour vol de nuit,
- majorations pour heures supplémentaires,
- complément au titre du repos additionnel,
- indemnités kilométriques voiture,
- indemnités repas.

10.2 Cotisations sociales

L'Entreprise prend à sa charge la part salarié des cotisations sociales en cas de débordement d'une période de vol sur la période d'inactivité suivante.

10.3 Activités sociales

Le bénéfice des activités sociales du Comité Central d'Entreprise est intégralement maintenu pour le PNC en travail à temps alterné.

10.4 Garanties maladie, inaptitude, accident du travail et maternité

Les règles sont définies dans le chapitre 3 « Couverture Sociale ».

11 - ACHAT DE BILLETS

Le PNC continue de bénéficier des billets à tarifs soumis à restrictions avec conditions de transport spécifiques pendant ses périodes d'inactivité à temps alterné.

12 - SEUILS D'EFFECTIFS

Les PNC bénéficiaires du régime de travail à temps alterné sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'Entreprise pour le calcul des seuils de référence en matière de représentation du personnel et syndicale.

ANNEXE

Retour au temps plein non satisfait au cours de la prospection

a) Le nombre de postes susceptible d'être offert aux PNC désireux de reprendre une activité à temps plein est déterminé, en mars de l'année N, en fonction des effectifs prévus au 1er janvier de l'année N+1.

b) Ces postes sont proposés aux PNC intéressés, en suivant un ordre décroissant d'ancienneté, les intéressés étant informés que leur retour à temps plein s'effectuera au cours de l'été, et donc avant le 1er janvier.

c) La date de leur retour à temps plein est confirmée aux intéressés avec un préavis de deux mois.

Les demandes de retour à temps plein qui resteraient non satisfaites au 1er janvier N+1 seraient prises en compte :

- Tout d'abord dans le cadre des échanges de postes pouvant intervenir au 1er janvier de l'année N+1, dans les mêmes conditions que celles précisées ci-dessus.
- Puis, le cas échéant, au cours de l'année N+2, dans les mêmes conditions que celles précisées ci-dessus.

Dans ces deux cas, les demandes sont satisfaites:

- en tenant compte de l'ancienneté de la demande de retour à temps plein (les demandes formulées durant l'année étant prioritaires par rapport à celles formulées durant l'année N + 1).
- en suivant par ailleurs l'ordre décroissant d'ancienneté.

FA

CHER

↙

CHAPITRE 7 - CONGES

1 - PRINCIPE D'ACQUISITION DES DROITS

Tout PNC en activité justifiant durant la période de référence d'au moins 10 jours calendrier de travail effectif au sein de l'Entreprise, a droit à un congé annuel payé.

La période d'emploi ouvrant droit au congé annuel et servant à calculer la durée des congés, dite période de référence, est l'année décomptée du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

Les situations particulières de non ouverture des droits à congés seront étudiées au cas par cas.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif, pour le calcul de la durée des congés, les périodes durant lesquelles le PNC se trouve dans l'une des positions administratives précisées ci-après :

1. le congé payé pris,
2. l'incapacité au vol pour maternité,
3. le congé légal de maternité,
4. le congé de paternité,
5. le congé d'adoption,
6. la maladie, l'incapacité ou l'accident aussi longtemps qu'il donne lieu à rémunération par l'Entreprise,
7. les périodes à mi-temps au sens de l'article L-323.3 du Code de la Sécurité Sociale,
8. les périodes d'interruption de service sans solde, à l'exception de celles visées au 9, d'une durée inférieure à 30 jours consécutifs,
9. 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,
10. les congés exceptionnels d'ordre familial,
11. la disponibilité pour soigner son enfant malade,
12. la période obligatoire de rappel sous les drapeaux,
13. les crédits d'heures de représentation du personnel,
14. le congé de formation économique, sociale et syndicale,
15. le congé pour formation des cadres et animateurs des organisations de jeunesse et de sport,
16. le congé formation,
17. la mise à pied avec solde,
18. l'absence du PNC exerçant les fonctions de juré,

FA

CHER

↙

19. l'absence pour participer à la campagne électorale du PNC candidat à l'Assemblée Nationale ou au Sénat,
20. l'exercice par le PNC des fonctions de Conseiller Prud'homal,
21. 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.

2 - PERIODE D'ATTRIBUTION

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

Le PNC a le droit et l'obligation de prendre effectivement ses congés annuels dans l'exercice au titre duquel ils sont accordés.

Les congés annuels comportent une période d'été (1er avril au 31 octobre) et une période d'hiver (1er novembre au 31 mars). Afin de permettre la prise d'une période de congés « 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 hiver) dès lors que la période demandée et accordée débute sur la période été (respectivement hiver).

En cas de refus d'un desiderata du PNC, la période de congés imposée ne peut générer un débordement été-hiver (respectivement hiver-été).

Dans le cadre de la campagne été, les PNC exprimant un desiderata de congés compris entre le 16 juin et le 15 septembre ont la garantie de se voir attribuer au moins 10 jours de congés sur cette période.

3 - DROIT A CONGES

Le PNC a droit à :

- 41 jours calendrier de congés payés annuels - dont 6 jours dus au titre des jours fériés légaux calculés à raison de 3,42 jours calendrier par mois de travail effectif dans l'Entreprise ou périodes assimilées précisées en 1,
- 7 jours calendrier de majoration au titre du fractionnement été/hiver, sous réserve qu'il prenne un maximum de 28 jours calendrier en période d'été.

Si à la demande de l'Entreprise, le PNC accepte de dépasser le seuil de 28 jours calendrier de congés, en période d'été, cette majoration de 7 jours lui reste acquise

Si une imposition des congés (reliquats et droits acquis) suite à un retour maternité entraîne le dépassement du quota de jours d'été ouvrant droit à des majorations d'hiver, cette majoration est maintenue.

En cas d'exercice incomplet ou de temps alterné, le droit aux congés est établi suivant le tableau ci-dessous :

Nbre de mois d'inactivité	0	1E	1H	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Droits à congés avec majoration Hiver	48	44	44	40	36	32	28	24	20	16	12	8	4
Nbre de jours maxi Eté pour obtenir la majoration Hiver	28	24	28	24	20	20	16	12	12	8	8	4	2
Majoration Hiver	7	6	6	5	5	4	4	3	2	2	1	1	0

NB. 1E signifie temps alterné à 92%/ mois d'inactivité Eté
1H signifie temps alterné à 92%/ mois d'inactivité Hiver

Pour les PNC à temps alterné à 92 % les abattements de congé annuel se font de la façon suivante :

- Si le mois d'inactivité est novembre, décembre, janvier, février, mars, la réduction porte sur les congés pris en hiver, sans abattement sur la majoration pour congés pris en hiver.
- Si le mois d'inactivité est avril, mai, juin, juillet, août, septembre ou octobre, la réduction porte sur les congés pris en été.

En cas d'exercice incomplet en cas de temps alterné, le nombre de jours de congés d'été garanti sur la période comprise entre le 16 juin et le 15 septembre est défini de la façon suivante :

- Si aucun mois d'inactivité en juin, juillet, août ou septembre : 10 jours d'été garantis
- Si 1 mois d'inactivité en juin et/ou septembre : 7 jours d'été garantis
- Si 1 mois d'inactivité en juillet et/ou août : 0 jours d'été garantis

En cas d'exercice incomplet sur la période comprise entre le 16 juin et le 15 septembre pour autre raison (congrés sans solde à l'initiative du salarié), un abattement du nombre de jours de congés d'été garanti est effectué de la façon suivante :

- 1 jour de moins pour 3 jours d'inactivité en juillet/août,
- 1 jour de moins pour 5 jours d'inactivité sur la 2^{ème} quinzaine de juin/1^{ère} quinzaine de septembre.

L'initialisation de l'avenant d'un contrat en temps alterné ou parental peut avoir pour effet une modification des droits à congés de l'année en cours.

En cas de réduction du droit à congé, trois solutions sont proposées au choix du PNC :

- un abattement des congés annuels sur l'année en cours,
- un report de l'abattement sur l'année suivante,
- une régularisation de rémunération.

4 - FRACTIONNEMENT

Il existe 4 formules : F1, F2, F3, F4 qui déterminent la répartition des jours de congés été/hiver. Le nombre de fractionnement n'étant pas limité, les congés peuvent être répartis entre le 1 avril et le 31 mars de l'année suivante:

- en périodes de 4 jours au minimum à la demande du PNC,
- en périodes de 7 jours au minimum à l'initiative de l'Entreprise en l'absence de demande du PNC ou en cas de demande incomplète (nombre de jours de congés demandé inférieur au droit acquis)

Le cumul des jours de congés pris durant ces périodes doit respecter la répartition de jours été/hiver conformément au tableau ci-dessous.

		NOMBRE DE MOIS D'INACTIVITE							
FORMULE		0	1E	1H	2	3	4	5	6
F1	ETE	34	31	31	28	24	21	17	14
	HIVER	7	7	7	7	7	7	7	7
F2	ETE	14	10	14	12	10	8	7	7
	HIVER	34	34	30	28	26	24	21	17
F3	ETE	28	24	28	24	20	20	16	12
	HIVER	20	20	16	16	16	12	12	12
F4	ETE	27	23	28	24	20	18	14	10
	HIVER	21	21	16	16	16	14	14	14

Pour le PNC ayant plus de 6 mois d'inactivité, ses congés sont traités par son service de pré-planification.

Le PNC choisit une formule lors de la première campagne du plan de congés.

Les périodes doivent être espacées entre elles d'un minimum de 14 jours calendrier. Deux périodes imposées en été devront être espacées de 21 jours minimum. Les périodes de congés peuvent débuter n'importe quel jour de la semaine. En cas d'imposition, un espacement des périodes sera toutefois recherché.

5 - PLAN DE CONGES - ORDRE DES DEPARTS

Les congés du Personnel Navigant Commercial sont attribués dans le cadre d'un plan de congés qui fixe l'ordre des départs en tenant compte :

- des quotas de congés définis annuellement,
- des demandes formulées par les intéressés,
- d'un ordre de priorité.

Les quotas de congés, définis annuellement, par mois, par emploi, régime d'emploi et tout rythme d'activité confondu permettent de déterminer le nombre de jours de congé susceptibles d'être attribués dans une période donnée.

Le plan de congés est planifié en deux campagnes (été, hiver) et par division(s) géographique(s).

Pour le plan de congés de l'année N :

- la campagne d'été se déroule de septembre à novembre de l'année N-1, avec communication des résultats au plus tard mi-décembre pour les congés du 1er avril au 31 octobre de l'année N.

et

- la campagne d'hiver se déroule de juin à août de l'année N, avec communication des résultats au plus tard mi-septembre pour les congés du 1er novembre de l'année N au 31 mars de l'année N+1.

L'ordre de priorité servant à définir les «tours de départ en congé» résulte d'un système de points précisé en annexe.

Le PNC exprime ses desiderata de congés. La période qui lui sera attribuée pourra correspondre à une satisfaction partielle de la période demandée, si la satisfaction totale n'était pas possible en fonction de son ordre de priorité. Cette satisfaction partielle pourra être obtenue :

- par glissement en aval de la période demandée d'un maximum de 3 jours,
- puis par glissement en amont de la période demandée d'un maximum de 3 jours, sous réserve que ces décalages n'entraînent pas une infraction des autres règles,
- puis, si le PNC en a exprimé la possibilité, par réduction de la période demandée en amont et/ou en aval, la période ainsi obtenue ne pouvant être d'une durée inférieure à 7 jours (la réduction sera alors accolée à un autre fractionnement demandé par le PNC ou, en cas d'impossibilité, créera un nouveau fractionnement).

En ce qui concerne la campagne d'été, les 10 jours de congés garantis sur la période du 16 juin au 15 septembre (abattus en cas d'exercice incomplet comme défini à l'article 3 du présent chapitre) sont attribués au cours d'une première phase à l'ensemble des PNC ayant exprimé un desiderata sur cette période. Les autres desiderata de congés sont ensuite attribués au cours d'une deuxième phase (l'attribution des périodes de congés respectant l'ordre de priorité à l'intérieur de chaque phase).

L'ordre de départ étant fixé, les dates de départ de chaque période sont précisées aux intéressés.

En cas de planification des congés annuels individuels en cours d'exercice ou d'une modification de dates de congés déjà planifiés, les intéressés doivent être informés des nouvelles dates de départ avec un délai minimum d'un mois.

En cas d'événement économique majeur générant une situation de sureffectif, l'Entreprise a la possibilité d'utiliser des mesures exceptionnelles d'attribution de congés.

6 - RELIQUAT

Les dates de départ des congés annuels doivent être programmées dans la période d'attribution.

Si pour quelque raison les congés afférents à une année IATA donnée n'ont pu être épuisés au cours de la période d'attribution correspondante, le reliquat doit être apuré au plus tard le 31 mai de l'année suivante dès lors que le PNC a repris son activité.

Les reliquats de congés positionnés sur la période été sont sans effet sur la majoration hiver.

7 - ACCOLEMENT DES JOURS D'INACTIVITE AUX CONGES ANNUELS

7.1 Périodes de congés d'une durée minimum de 7 jours :

La Période de 4 Jours consécutifs d'inactivité (JI) ou son prorata est, sauf impossibilité réglementaire ou contractuelle, accolée devant les congés annuels. Dans le cas d'une impossibilité la Période de 4 Jours consécutifs d'inactivité ou son prorata est accolée derrière les congés annuels.

7.2 Périodes de congés d'une durée de 4, 5 et 6 jours :

2 jours consécutifs d'inactivité (JI) dus au titre des repos périodiques mensuels sont, sauf impossibilité réglementaire ou contractuelle, accolés devant les congés annuels, sans qu'il soit besoin d'en exprimer le desiderata. Dans le cas où cet accolement devant les congés n'est pas possible, les 2 jours consécutifs d'inactivité sont accolés derrière les congés annuels sauf impossibilité réglementaire.

7.3 Accolement aux congés de jours consécutifs d'inactivité avec débordement sur M-1 :

La Période de 4 Jours consécutifs d'inactivité (JI) ou son prorata du mois M est accolée devant les congés annuels dès lors que le débordement n'excède pas 2 jours ; si un tel positionnement devait générer plus de 2 jours de débordement, c'est alors la Période de 4

Jours consécutifs d'inactivité (JI) ou son prorata du mois M -1 qui sera accolée devant les congés annuels ; toutefois, dans ce dernier cas, l'abattement dû aux jours de congés annuels du mois M s'effectue normalement sur la période de 4 jours consécutifs d'inactivité (JI) ou son prorata du mois M.

Dans le cas où l'accolement de la période de 4 jours consécutifs d'inactivité (JI) ou son prorata devant les congés annuels nécessite un débordement de jours d'inactivité du mois M ou M -1 (le débordement maximum ne pouvant excéder 2 jours), l'accord du PNC est réputé acquis.

8 - DECOMPTE DES CONGES ANNUELS

Les congés annuels commencent au jour fixé par la notification de congé.

La planification des tours de service individuels est effectuée de sorte que le temps de repos afférent à la dernière activité se termine au plus tard à 23 h 59 la veille du jour ainsi fixé.

9 - MALADIES OU ACCIDENTS AU COURS DES CONGES

Lorsque la maladie précède le congé annuel et déborde sur celui-ci, la totalité de la période de congés initialement prévue est alors systématiquement reportée à une date ultérieure. L'accolement de la période de congés à la maladie reste possible d'un commun accord.

La maladie ou l'accident survenant pendant le congé annuel n'ouvre pas droit au report systématique de celui-ci. Si, à son terme normal, le salarié ne peut reprendre son travail, ce congé de maladie ne prend effet qu'à compter de ce terme. Le report ne peut être accordé par l'Entreprise, sur appréciation de la hiérarchie, que pour la maladie ou l'accident dont la durée d'immobilisation est supérieure à 3 jours ; un recours hiérarchique reste possible.

10 - EXCEDENT DE CONGE EN CAS DE CESSATION DEFINITIVE DE SERVICE

A l'exception des cas de décès et de licenciement pour motif économique, tout PNC cessant définitivement toute activité et ayant bénéficié au titre de l'exercice en cours d'un congé supérieur à celui correspondant à sa période de travail effectif ou assimilé, est redevable envers l'Entreprise, sauf faute lourde de l'employeur, de la rémunération perçue pour les jours de congé en excédent.

ANNEXE

I - ORDRE DE PRIORITE

Les desiderata de congés des PNC ayant un enfant handicapé, quelque soit son âge, sont traités hors quotas.

Le système de points permettant la détermination d'un ordre de priorité servant à définir « l'ordre de départ en congé », retient les quatre critères suivants :

Pour la suite, nous nous plaçons dans le cadre du plan de congés de l'année N (du 1^{er} avril de l'année N au 31 mars de l'année N+1).

1°- Ancienneté Compagnie (appréciée au 1^{er} janvier de l'année du plan concerné soit 01/01/N)

- > 1 point par mois révolu d'ancienneté jusqu'à 14 ans d'ancienneté inclus ;
1,5 point par mois révolu d'ancienneté à compter du premier mois de la 15^{ème} année d'ancienneté ;
un quota de 60 points est acquis à compter du 1^{er} mois de la 15^{ème} année.
- > pas de limitation d'ancienneté.

L'ancienneté est valorisée 1^{er} janvier de l'année N avec les éléments connus :

- au mois de décembre de l'année N-1, pour le plan de congés « été » de l'année N
- au mois de juillet de l'année N, pour le plan de congés « hiver » de l'année N

2°- Situation de famille (appréciée au 1^{er} janvier de l'année du plan concerné soit 01/01/N)

Sont pris en compte les enfants à charge ou faisant l'objet d'un droit de visite, de la naissance à 18 ans au plus.

- enfants de moins de 4 ans : 15 points par enfant
- enfants de plus de 4 ans et de moins de 18 ans :
 - 1 enfant : 60 points
 - 2 enfants : 95 points
 - 3 enfants : 125 points
 - 4 enfants : 150 points
 - 5 enfants et plus : 170 points

La situation de famille est valorisée au 1^{er} janvier de l'année N avec les éléments connus :

- au mois de décembre de l'année N-1, pour le plan de congés « été » de l'année N
- au mois de juillet de l'année N, pour le plan de congés « hiver » de l'année N

3°- Périodes des congés principaux antérieurs

Le calcul des points étant effectué une année donnée (N-1) pour l'année à venir (N) sur la base des congés pris au cours de l'exercice antérieur (N-2) :

- les congés principaux pris en compte sont ceux de la période du 1^{er} avril de l'année N-2 au 31 mars de l'année N-1,
- les éventuels reliquats pris en compte sont ceux de la période du 1^{er} avril de l'année N-1 au 1^{er} septembre de l'année N-1.

Pour un PNC en indisponibilité plus de 182 jours consécutifs sur la période considérée des congés pris au cours de l'exercice antérieur (N-2), un forfait de points lui sera appliqué :

- moyenne des points des PNC ayant sa spécialité et son affectation, au 1^{er} janvier de l'année du plan concerné soit 01/01/N

Les congés sont valorisés en fonction du nombre de points décrit ci-après :

Pour les congés principaux :

a) Si le PNC a obtenu la période demandée en desiderata :

- congés scolaires réels (toutes zones) : 2 points par jour
- mois de février, mars, avril, juin, juillet, août et du 1^{er} au 15 septembre (hors congés scolaires réels) : 4 points par jour
- du 16 au 30 septembre et mois d'octobre, décembre, janvier (hors congés scolaires réels) : 6 points par jour
- mois de mai et novembre (hors congés scolaires réels) : 10 points par jour

b) Si le PNC a formulé un desiderata mais s'est vu imposé une autre période :

- périodes imposées (quelque soit le mois) : 8 points par jour

c) Si le PNC n'a pas émis de desiderata congés pour la période :

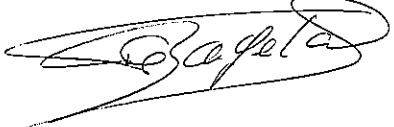
- congés scolaires réels (toutes zones) : 2 points par jour
- mois de février, mars, avril, juin, juillet, août et du 1^{er} au 15 septembre (hors congés scolaires réels) : 4 points par jour
- du 16 au 30 septembre et mois de novembre, décembre, janvier, mai et octobre (hors congés scolaires réels) : 6 points par jour
- d) reliquats de congés et congés reportés : 4 points par jour

4°- Jours de cure et repos post-cure

Une pénalisation est appliquée pour les jours de cure et de repos post-cure effectués

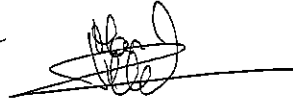
- entre le 1^{er} juillet et le 15 septembre de l'année N-2 : - 0,5 point par jour.

Fait à Roissy, le 8 Dec 2011

Pour Air France, 


Pour les Organisations Syndicales

Pour le SNPNC/FO,

Pour l'UNAC CGC,  

Pour l'UNSA AF,

Pour la CFDT (sous réserve des contestation en cours)

Pour l'UGICT CGT (sous réserve des contestation en cours)

Pour SUD AERIEN (sous réserve des contestation en cours)