

AVENANT N°1 à l'ATGPEM 2016-2018 complétant le chapitre 3, titre 2 « Dispositifs pour faciliter et accompagner les mobilités et reconversions professionnelles »

L'accord Personnel au Sol ATGPEM 2016-2018 définit, aux titres 4 et 5 du chapitre 3, des dispositifs RH renforcés, destinés à accompagner notamment les situations de redéploiement suite à la suppression de poste.

Conformément aux engagements pris par l'accord, des discussions ont été menées en avril 2016 pour approfondir l'opportunité de faire évoluer les dispositifs « socles » d'accompagnement des mobilités professionnelles individuelles indépendamment de toute suppression de poste, dans une double logique d'adaptation proportionnée et de cohérence renforcée des dispositifs RH applicables aux différentes situations rencontrées.

Les réunions menées avec les signataires de l'ATGPEM d'une part, les signataires de l'accord du 29 septembre 1992 relatif à la compensation de perte de majorations d'horaires décalés d'autre part, ont confirmé la volonté commune d'ouvrir des négociations permettant :

- d'améliorer ces dispositifs RH « socles » de compensation des pertes de rémunération en cas de mobilité individuelle hors situation de redéploiement impliquant des suppressions de poste ;
- de compléter ainsi le chapitre 3, titre 2 dédié aux dispositifs et outils RH facilitant et accompagnant les mobilités et reconversions internes.

Dans ce cadre, les organisations syndicales représentatives et la direction se sont réunies les 03 et 10 mai 2016 et ont convenu des modifications qui suivent.

Article 1 : Modification du « SOMMAIRE »

Le sommaire de l'accord est modifié comme suit :

- Ajout d'un nouvel alinéa au chapitre 3, titre 2 :
« 3. Dispositif de compensation des pertes de primes conventionnelles liées à l'emploi »

Article 2 : Modification du chapitre 3, titre 2 « Dispositif pour faciliter et accompagner les mobilités et reconversions internes »

Les dispositions du titre 2 du chapitre 3 de l'accord sont complétées par les dispositions suivantes :

- **« 3. Dispositif de compensation des pertes de primes conventionnelles liées à l'emploi**

Objet : Compenser financièrement une perte de rémunération au titre des primes fixes et variables liées à l'emploi dans le cadre d'une mobilité individuelle, définie comme un changement d'affectation (hors permutation pour convenance personnelle, usuellement appelée « switch »).

Cette mobilité peut se faire sur un emploi de même nature ou non, à l'initiative de l'entreprise ou du salarié.

Moyen : Bénéfice d'un biseau correspondant à la différence des primes fixes et variables liées à l'emploi, telles que définies par la convention d'entreprise PS, perçues avant (réalisé sur les 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif) et après le changement d'affectation, avec application d'une franchise de 2% du Traitement Mensuel Fixe (TMF).

60 05 15^{1/3} RW

Afin de déterminer le montant de ce biseau, cet écart est rapporté au TMF du bénéficiaire à la veille de l'entrée dans le dispositif.

Résorption : Cette indemnité différentielle, non indexée sur les éventuelles augmentations des primes liées à l'emploi, sera résorbée linéairement à compter du premier mois du changement d'affectation.

La durée du dispositif est fonction du niveau de la baisse de rémunération imputable à la perte des primes visées :

Différence des primes fixes et variables liées à l'emploi (en % du TMF)	Durée du dispositif	Résorption linéaire
De 2% à 10%	18 mois de biseau	Résorbable par 1/18ème
Plus de 10%	30 mois de biseau	Résorbable par 1/30ème

Ce biseau n'est pas compatible avec un autre dispositif de compensation de perte de primes liées à l'emploi (exemple à la date de négociation du présent accord : IPAPPE). »

Article 3 : Ajustement de la référence de calcul de l'IPACH et de l'IPAPPE

Afin de favoriser un cadre cohérent et homogène les parties signataires conviennent d'aligner les méthodes de calcul des dispositifs de compensation des pertes de rémunération, s'agissant de la période de référence pour établir le comparatif avec la situation nouvelle.

Dans ce cadre, la référence des « 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif » se substitue à la référence de l'année civile précédant l'entrée dans le dispositif.

Sont en conséquence ainsi modifiés :

- dans le 4^{ème} alinéa de l'article 7 du titre 4 du chapitre 3, la phrase débutant par « pour ce calcul » et se termine par « divisé par 12 » qui devient :
« pour ce calcul, les primes variables sont calculées sur la base du total des 12 derniers mois précédant le changement d'emploi, divisé par 12. »
- la parenthèse dans le 3^{ème} alinéa du titre 5 du chapitre 3 du présent accord qui devient :
« (...) (réalisé sur les 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif) (...) »

Article 4 : Clauses générales

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} juillet 2016.

Afin de garantir un cadre cohérent, homogène et clair, les parties signataires conviennent que le présent avenant se substitue à tout usage ou engagement unilatéral traitant du même objet dans l'entreprise et les établissements.

Le champ et durée d'application ainsi que les conditions d'adhésion, de révision, de publicité et de dépôt légal du présent avenant sont les mêmes que ceux définis au chapitre 6 de l'ATGPEM 2016-2018.

Toutes les dispositions du présent avenant cesseront en conséquence de produire effet au terme de l'ATGPEM 2016-2018.

CD
2/3
RW

Fait à Roissy, le 10 mai 2016 :

Pour la Direction Générale d'Air France :

Gilles GATEAU
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Politique Sociale



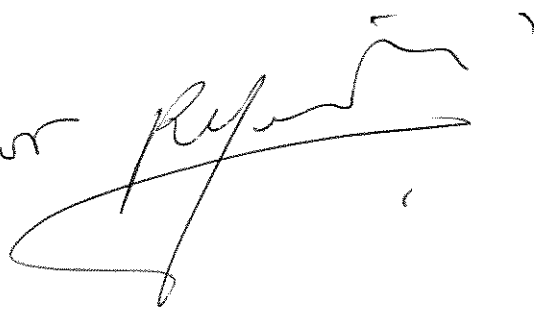
Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Personnel Sol :

Pour la CFDT : *christophe Devatme*



Pour la CFE-CGC :

Renaud NOUET



Pour la CGT :

Pour FO :

Pour l'UNSA AERIEN Air France :

Saladin
Abir SALADIN