

**Protocole Transform 2015 sur les
mesures d'accompagnement de l'accord
collectif PNC**

PROJET

Ce protocole d'accord, outre les mesures inscrites dans l'accord collectif 2013-2016, formalise l'accord des parties signataires sur les mesures ci-après qui contribuent à améliorer l'efficacité économique de l'entreprise sur le périmètre PNC à hauteur de 20% dans le cadre du plan Transform.

Ce protocole d'accord a pour objet de :

- ✓ permettre à l'entreprise de mettre en œuvre son projet de Transformation,
- ✓ garantir, jusqu'à la fin du plan Transform en décembre 2014, aux organisations syndicales signataires la gestion des sureffectifs PNC sans départ contraint. Par ailleurs, le projet Best (aménagement des cabines Première et Business entraînant une réduction des compositions d'équipage) aura un impact direct sur l'emploi des PNC. Jusqu'au 31 octobre 2016, le volume de sureffectif constaté et directement lié à la mise en œuvre de ce projet tel qu'il a été présenté aux organisations professionnelles représentatives, sera exclu de toute éventuelle mesure de départ contraint.

Dans le cadre des modifications structurelles et opérationnelles pouvant toucher son organisation, Air France s'engage à ne proposer aucune modification du périmètre actuel du CE « Exploitation aérienne » et à défendre cette position auprès de la DIRECCTE sur la durée du nouvel accord collectif PNC 2013-2016.

Les parties signataires actent les diminutions d'équipage qui figurent dans le présent protocole. La direction s'engage à mettre en place les services et la montée en gamme en business en adéquation avec les nouvelles compositions d'équipages.

1. Champ d'application

Ce protocole d'accord s'applique aux PNC dont la base normale d'affectation principale est la région Ile de France.

2. Durée de l'accord

Le présent protocole est conclu pour une durée déterminée allant du 1^{er} avril 2013 au 31 octobre 2016.

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

3. Principes de mise en œuvre

Les organisations syndicales signataires souhaitent s'assurer de la cohérence de la mise en œuvre des mesures PNC avec le calendrier du projet Transform, tant dans sa composante industrielle que sociale.

Pour s'assurer de la transformation effective de l'entreprise, un observatoire de la transformation est créé.

L'observatoire de la transformation aura notamment pour mission :

- de déterminer et de modifier autant que de nécessaire le calendrier de mise en œuvre des mesures PNC,
- de suivre la mise en œuvre des différentes mesures.
- de suivre la corrélation avec les mesures prises dans le reste de l'entreprise.

L'observatoire de la transformation est composé en parité de membres de la direction et de 2 PNC par organisation syndicale représentative signataire.

La présidence de l'observatoire est assurée par un membre de la direction.

4. Révision

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 l'indication des dispositions dont la révision est demandée, et éventuellement des propositions.

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

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion éventuelle d'un avenant, qui se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord ainsi modifié, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par le Code du travail.

5. Adhésion

Le présent accord constitue un tout indivisible. Une organisation syndicale représentative et non signataire pourra y adhérer.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera donc l'accord dans son entier.

Elle devra en outre être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires.

6. Emploi

Les modalités spécifiques pour faciliter la résorption la plus rapide possible du sureffectif PNC seront inscrites par la direction dans un projet de Plan de Réduction des Effectifs de l'entreprise.

Ces modalités comprendront notamment des incitations au départ pour des PNC éligibles à une retraite CRPN à taux plein, des incitations au départ temporaire de l'entreprise sous forme de Congé spécial sans solde, des incitations au départ temporaire de l'entreprise sous forme de Congé sans solde fractionné, ainsi que d'incitations pour des modalités de Temps alterné hors quota.

Une négociation sur un Aménagement du Temps de Travail sur le Mois sera ouverte en 2013 pour une mise en œuvre au plus tard en 2014 de manière pérenne.

7. Rémunération

Les parties signataires s'engagent sur un gel des augmentations générales pour les PNC sur les années civiles 2013 et 2014.

La décision prise de modifier le taux des indemnités kilométriques trajet fixé unilatéralement par la Direction, est annulée pour les PNC. Les barèmes IKS s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2013.

A compter du 1er avril 2013, toute absence d'une journée hors dispositions légales ou contractuelles, sera sans solde et donnera donc lieu à un abattement d'1/30ème de la rémunération mensuelle (fixe, primes de fonction et MGA).

8. Productivité

Optimisation des journées sol :

Un travail de rationalisation de la formation réglementaire PNC est entrepris. Ce travail permet une meilleure maîtrise des moyens de formation et une réduction adaptée des durées de formation, tout en restant conforme aux dispositions réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, les modifications liées à la récurrence des visites médicales obligatoires permettront d'optimiser les journées d'activité sol des PNC, en combinant par exemple sur des demi-journées, visites médicales et formations.

Les changements relatifs au renouvellement du visa US conduisent à la suppression d'une journée d'immobilisation tous les 5 ans.

9. Frais d'étape

Hébergement :

Il n'est pas prévu d'augmenter le nombre d'hébergement dissocié par rapport à la situation actuelle.

Il est décidé de mettre en place un comité d'hébergement PNC.

Ce comité est composé :

- d'un Président, représentant de la direction, assisté d'experts hébergement
- 3 PNC représentants des organisations syndicales signataires (3 titulaires et 3 suppléants qui remplacent les titulaires en cas de nécessité).

Les réunions seront organisées trimestriellement par le Président du comité. Des réunions spécifiques pourront se tenir à la demande de la direction ou de la moitié des membres représentants des PNC du comité.

Concernant l'emport de prestations embarquées, une simplification des prestations sur moyen-courrier et long courrier doit permettre une économie de 15% de l'assiette des coûts liés à ces prestations.

D'autre part, l'attribution ou pas d'IR sera plus étroitement liée à la présence de prestations embarquées (cf mesure déjà mise en place dans la phase 1 de TransForm 2015).

Afin de pouvoir réaliser un double emport des prestations PN sur les night-stop Moyen-Courrier au départ de Paris, les PNC assureront la mise en place de la chaîne du froid en escale.

Cartes pressing : la « prime » pressing (indemnité d'entretien d'habillement) est remplacée par une carte pressing permettant, pour un montant équivalent à la prime, le nettoyage dans un des pressings d'un réseau partenaire.

10. Composition d'équipage sur long courrier

La composition d'équipage chef de cabine sur B777-300 (version 14J/14C) et sur A380 sera réduite d'un chef de cabine, remplacée par un HST/STW.

Le ratio S est passé de 30 à 32 sur B777 COI DOM, COI International et sur l'International.

Les Compositions d'équipage long courrier sont adaptées en cabine voyageur : le ratio en W/Y passe de 39 à 43. Cela se traduira par un PNC en moins sur A330, A340, B744 et A380 à compter de septembre 2013. Par ailleurs la Composition d'équipage du B777-42J est maintenue malgré l'augmentation de ce ratio W/Y, dans l'attente de l'aménagement de l'espace de travail en porte 4 et de la validation de cet aménagement par des vols tests. Cette évolution fait suite aux travaux et différents vols d'essais qui se sont déroulés courant 2012, et qui ont abouti aux principes suivants :

- ✓ Se rapprocher d'une seule unité de travail pour réaliser chaque phase de service en une seule fois (hors SPML et « à la carte ») ;
- ✓ Format plateau 2/3 ;
- ✓ Le débarrassage s'effectuera en vrac à l'aide d'une poubelle.

La composition d'équipage du B777-300 42J 24W 31Y est maintenue à 13 PNC malgré l'augmentation du ratio PAX/PNC en cabine W+Y, dans l'attente de l'aménagement de l'espace de travail en porte 4 et de la validation de cet aménagement par des vols d'essai.

La première sur A380 et sur B777-300 est exploitée sur certaines lignes en version 5P. En cas de pression des ventes, la commercialisation des ventes en 8P ou 9P sera réouverte et la composition équipage sera ajustée.

11. Structure

La direction a pour objectif de réorganiser son encadrement PNC dans une perspective d'adaptation de la structure d'une part et d'un meilleur management des PNC d'autre part. Sur ce dernier point, elle s'engage à mettre en œuvre un groupe de travail constitué de représentants d'organisations signataires.

Uniforme : Diminution des points de 20% à compter de 2013. Par ailleurs, pas de campagne en 2014. En conséquence réouverture de la campagne 2013 pour tenir compte de cette mesure.

Le développement du e-learning sera fait sur les formations suivantes : formations techniques hôtelières La Première, formation nouveaux produits et services, formation à la mobilité moyen-courrier vers long courrier, formations CESSPN (747, 380, 777), formations promotionnelles (CCP, CC, instructeurs : formation e-learning en pré-requis). Le volume de e-learning sera cadré à 60 000 heures par an pour l'ensemble de la population. Pour ceux qui souhaitent effectuer ce e-learning sur le lieu de travail, un espace à cette attention sera mis à leur disposition.

Afin de permettre à l'entreprise de récupérer les financements liés au mécanisme du DIF, toutes les formations éligibles au DIF seront proposées aux PNC sous forme de DIF.

Diminution des journées de délégations : les parties signataires s'engagent à trouver les modalités acceptables afin de réduire le nombre de journées de convocation direction.

Il est prévu de dématérialiser les casiers PNC.

Préparation du poste repos équipage (hors nettoyage) : les couchettes des postes repos équipage seront désormais préparées par les PNC avant leur prise de repos.

12. Diffusion, publicité et dépôt légal

L'ensemble des dispositions contenues dans cet accord fera l'objet d'une diffusion sous IPN.

Un exemplaire du présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet de formalités de dépôt et de publicité.

Tout éventuel avenant ultérieur fera l'objet des mêmes formalités de diffusion, dépôt et notification.

PROJET

Fait à Roissy, le

Pour la société Air France

Pour les organisations syndicales

SNPNC-FO

UNAC-CGC

SMAF UNSA

PROJET