

Thème Rémunération

Un des leviers identifié pour maîtriser les coûts salariaux a été, non pas de chercher une baisse des salaires mais de maîtriser leur progression, c'est à dire limiter notre **Glissement Vieillesse Technicité (GVT)** qui est constitué des augmentations individuelles (avancement et promotion) et de l'ancienneté. Les nouvelles dispositions permettraient d'atteindre un **GVT compris entre 1.2 et 1.3% par an**.

- Mise en place d'une **prime d'ancienneté** pour les non cadres et CTE dont le montant mensuel serait égal à un **pourcentage défini appliqué au salaire minimum mensuel de la CCNTA : + 1%** par an jusqu'à **15 ans d'ancienneté** puis **0.3% par an**. Le maximum de majoration, **22.5%**, étant **atteint aux 40 ans d'ancienneté**.

A noter

Le montant atteint par un salarié au sol présent aux effectifs et éligible lors du changement de dispositif sera garanti.

- Mise en place d'une **enveloppe globale d'augmentation individuelle (avancement + promotion + reclassement)** définie chaque année lors de la **Négociation Annuelle Obligatoire**.

Les **avancements** prendraient effet au 1er avril. Le lien entre l'avancement et la performance individuelle du salarié ainsi que le caractère non automatique de son attribution seraient précisées.

Par ailleurs, la **promotion** consisterait à passer d'un niveau d'emploi vers un emploi vacant de niveau de classement supérieur, cet acte managérial se faisant dans le cadre de l'enveloppe globale allouée.

A noter

Une note de Direction prévoirait, une fois l'accord révisé, les valeurs de promotion d'un niveau N à un niveau N+1 suivantes :

Promotion d'accès sur niveau	Valeur de promotion
N2	8 points
N3	12 points
N4	8 points
N5 TS	14 points
N5 AMDE	23 points
Cadre N1	54 points
Cadre N2	24 points

Enfin, les accès cadre Niveau I seraient conditionnés par la réussite de test de sélection et une période probatoire de 3 mois pendant laquelle serait attribuée une Prime Provisoire Passage Cadre (PPPC) correspondant à la valeur de la promotion.

Thème Temps de Travail et Congés

Les leviers sur le temps de travail visent à **augmenter la durée annuelle de travail**, dans le respect des 35h, et à **améliorer l'efficacité des temps travaillés** au sein de cette durée annuelle :

- par une augmentation du nombre de jours travaillés,
- par des modalités d'organisation du temps de travail.

Il s'agit par ailleurs de doter les entités de **règles simples** et de **références communes** en matière d'aménagement du temps de travail afin de permettre une meilleure **adaptation des horaires à la charge**.

Augmenter les volumes des temps travaillés d'un équivalent annuel correspondant en moyenne dans l'entreprise à 10/12 jours pour tous les types horaires.

Horaires administratifs		Forfait cadre (JCT)	Horaires décalés
Horaires individualisés et variables	Horaires fixes		
Réduction des majorations de congés de basse activité pour les ramener à 3 jours de congés de continuité d'activité			
Réduction des RTT à 5 jours		Augmentation du nombre de jours travaillés de 207 à 215 jours	Suppression de la récupération jours fériés non travaillés « 3 glorieuses »
Réduction des absences pour crédit d'heures à 6 jours maximum (ABS15)	/		Suppression de la récupération des jours fériés travaillés
Uniformisation coupure repas (durée et non paiement)			Retour aux règles d'élaboration des grilles (coupure repas, journée service continue, etc.)

A noter

Sans toucher au plafond des **absences autorisées avec solde pour soigner un enfant malade**, l'exigence d'un certificat médical quelle que soit la durée de l'absence serait généralisée (à l'exception d'une journée maximum par période de 12 mois).

Pendant les **congés avec solde pour raison de santé** indemnisées par la Sécurité Sociale, la compagnie assurerait le maintien du salaire net.

Les **congés annuels** pourraient être fractionnés en 5 périodes et devront être pris dans l'année civile.

Dans le cadre de l'**horaire administratif** :

- il pourrait exister 2 modalités : durée hebdomadaire de 35 heures effectif sans jour de repos RTT ou durée hebdomadaire de 35h47 avec 5 jours de repos RTT,
- il serait rappelé que la pause légale est confondue avec la coupure repas,
- pour l'horaire individualisé,
 - il serait prévu que le crédit maximal d'heures cumulées soit de 8 heures, avec un plafond d'acquisition hebdomadaire de 3 heures,
 - la prise pourrait se faire au moyen d'une demi-journée d'absence par mois ou d'une journée tous les deux mois.

Thème Temps de Travail et Congés

Dans le cadre de l'**horaire non administratif** :

- l'aménagement du temps de travail se ferait sur la base d'une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures sans attribution de jour de repos RTT,
- une formule dérogatoire serait prévue, lorsque l'organisation du travail le justifie, dans les activités où il existait des aménagements du temps de travail générant 6 jours de repos RTT ou plus : soit 35h47 avec attribution de l'équivalent en heures de 5 jours de repos RTT, soit 35h19 avec attribution de l'équivalent en heures de 2 jours de repos RTT,
- il serait rappelé que la pause légale peut être confondue avec la coupure repas. La coupure repas serait comprise entre 30 minutes et 1 heure, son paiement éventuel devant être limité à 30 minutes.

Dans le cadre du **temps partiel** :

- il serait envisagé les conditions et modalités de l'aménagement du temps de travail de ces salariés sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Concernant les **jours de repos RTT**, des dispositions transverses aux différents types d'aménagement horaires seraient précisés :

- ils sont acquis au prorata du temps de travail effectif dans l'année, calculés et exprimés en heures,
- Les modalités d'utilisation prévoiraient que 2 jours soient à la main du salarié et 3 jours à la main de l'employeur en cas d'horaire générant 5 jours de repos RTT,
- Les jours de repos RTT pourraient se prendre par demi-journée et il est rappelé la nécessité de prise des repos acquis au cours de la période d'ouverture des droits.

Les parties conviennent de définir précisément le cadre des **conventions en jours travaillés** afin d'apporter les garanties nécessaires aux salariés. Les discussions devront notamment porter sur :

- le respect des durées maximales de travail,
- les repos, la nécessité d'entretiens afin d'assurer un suivi,
- la planification et l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Le **Compte Epargne Temps** verrait les modifications suivantes :

- le cumul annuel des droits épargnés au titre des jours de congés payés, des jours RTT et CJT et des droits à repos compensateurs issus des dépassements d'horaires (CHS) pourrait être fixé à 12 jours,
- la durée minimale des congés non rémunérés financés en totalité ou en partie par les droits CET pourrait être de 2 semaines, par semaines entières,
- les droits CET pourraient être utilisés pour alimenter le Régime de Retraite Supplémentaire (RRS ou contrat Art 83),
- l'utilisation des droits CET pour alimenter le PERCO ou le RRS dans la limite globale de 70 heures par an serait possible soit à l'occasion de la campagne annuelle organisée à l'automne, soit avant cette campagne au moment de l'établissement du solde de tout compte (départ de l'entreprise, expatriation, détachement).

Thème Emploi / Passerelles

Une nouvelle classification des emplois est proposée pour contribuer à l'objectif de réduction du niveau des augmentations automatiques, permettre de favoriser les mobilités professionnelles et améliorer nos capacités à anticiper les évolutions métiers.

La nouvelle classification viserait à regrouper les Personnels Sol en **2 catégories**, non-cadres et cadres, dont les emplois seraient répartis en **5 familles** : Service au client, Logistique, Supports, Traitement sol vol, Entretien aéronautique.

Chaque collaborateur serait positionné sur un **niveau de classification** correspondant à l'emploi qu'il occupe. Le coefficient de rémunération serait fonction de la nature du poste occupé d'une part, la compétence, la qualification et l'expérience du salarié d'autre part.

Catégorie	Niveaux		Coefficient Mini.
Cadre	Niveau III	P2	/
		P1	/
	Niveau II	P2	635
		P1	488
	Niveau I	P2	390
		P1	390
CTE		356	
Non cadre	Niveau 5	N5	319
	Niveau 4	N4	295
	Niveau 3	N3	271
	Niveau 2	N2	240
	Niveau 1	N1	217

Il n'y aurait plus de coefficient maximum donc plus de «butée de plage»

A noter que plusieurs garanties seraient apportées :

- Les pesées d'emplois n'amèneront en aucun cas de diminution de niveau de qualification, chaque salarié gardant à titre personnel un niveau au moins équivalent au niveau antérieur.
- Les points additionnels attribués aux personnels en butée de plage seront intégrés au coefficient de rémunération individuel lors de la mise en place de cette nouvelle grille.
- Un salarié précédemment affilié à l'AGIRC le restera après basculement dans la nouvelle grille et les dispositifs de compensation de la cotisation AGIRC seraient maintenus dans les mêmes conditions.

Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

Dans ce contexte de changement important, **l'entreprise s'engage** à donner aux salariés une bonne visibilité du devenir de leur emploi, sur leur site, dans leur bassin d'emploi et au niveau global de l'entreprise. L'enjeu est de **maintenir et de développer l'employabilité** des salariés tout en répondant aux besoins d'**adaptation de l'entreprise**.

L'entreprise s'engagerait à **ne pas recourir à des départs contraints** pour motif économique **d'ici la fin du Plan Transform, en décembre 2014**.

Au regard de cet engagement, l'entreprise pourra mettre en œuvre toutes les solutions alternatives concourant à son retour à la compétitivité.

Elle pourra notamment, dans le respect des dispositions du présent accord :

- recourir prioritairement à un ou des **plans de départs volontaires ciblés** en fonction de ses besoins ;
- procéder à tous **redéploiements** et changements d'affectations et d'organisation nécessaires ;
- mettre en place, dans le respect des conditions et procédures légales, toute mesure appropriée, notamment ciblée et temporaire, lui permettant **d'adapter le niveau de sa masse salariale**.

Le projet d'accord prévoit et précise :

- le processus de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) avec, comme principaux axes de progrès :
 - Donner une meilleure visibilité sur l'évolution des métiers, notamment les métiers émergents, les métiers en mutation et les métiers menacés,
 - Donner une meilleure visibilité sur l'emploi en régions et développer les analyses par bassins d'emploi tels que définis dans l'Annexe 1 du présent chapitre,
 - Partager la GPEC en développant sa communication, notamment en région,
 - Améliorer le lien Emploi Formation au travers de l'exercice GPEC.
- les modalités de consultation des instances sur la GPEC,
- l'accompagnement des différentes étapes de la vie professionnelle, dont la deuxième partie de carrière,
- les différents outils à la disposition des salariés, dont l'Observatoire des métiers, les différents entretiens, la formation, la mobilité, le télétravail...
- l'accompagnement des redéploiements collectifs.