

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

Ce protocole d'accord, outre les mesures inscrites dans l'accord collectif PNC 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 directement lié à la mise en œuvre de ce projet 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.

1. Champ d'application

Ce protocole d'accord s'applique aux PNC basés en métropole.

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 représentatives 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. Il s'appuiera sur les mesures prévues par les accords de chaque catégorie de personnel,
- de suivre la mise en œuvre d'un Système de Gestion du Risque Fatigue.

L'observatoire de la transformation est composé en parité de membres de la direction et de 2 PNC par organisation syndicale représentative signataire (de ce protocole d'accord et de l'accord collectif PNC 2013-2016).

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

Le ou les plans de réduction des effectifs présentés par l'entreprise sur la période de l'accord le seraient en respectant la clause de garantie d'absence de départ contraint dans les conditions décrites en introduction.

Dans ce cadre, le Plan de réduction des effectifs PNC projeté pour 2013 et d'un maximum de 650 etp contiendra les mesures suivantes :

a- Congés sans solde

- ***Congé spécial sans solde de 6 mois à 12 mois, renouvelable 1 seule fois et accordé sous réserve des nécessités de service et de l'accord de la hiérarchie.***

Ouvert à tous PNC affectés en métropole.

h d

- **Congé sans solde fractionné, sous forme d'une période de 7 jours par mois, sous réserve des nécessités de service et de l'accord de la hiérarchie**

Ouvert à tous PNC affectés en région Ile de France, hors cadres.

b- Temps Alterné hors quota, sous réserve des nécessités de service et de l'accord de la hiérarchie.

Ouvert à tous PNC affectés en métropole, hors cadres.

c- Un Plan de Départs Volontaires (PDV)

Pour tous les PNC affectés en Métropole, titulaires d'un CDI Air France, présents payés pendant la période d'ouverture du plan, et pouvant bénéficier :

- soit d'une retraite à taux plein du régime général
- soit d'une retraite complémentaire CRPN sans décote ou à taux plein.

Il sera proposé, au PNC partant dans le cadre d'un projet personnel ou professionnel, un congé de reclassement. Pendant ce congé, le salarié conserve son statut de salarié de l'entreprise, sera dispensé d'activité et percevra une allocation de congé de reclassement.

Par ailleurs, une négociation sur un Aménagement du Temps de Travail sur le mois sera ouverte en 2013 avec pour objectif une mise en œuvre en avril 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 enjeux 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.

hg

JR F.R
Be
GN J.P. OR
NL

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/prestations PNC. (long courrier d'une part et moyen courrier/court courrier d'autre part)

Ces comités sont composés :

- d'un Président, représentant de la direction, assisté d'experts hébergement
- 1 PNC titulaire + 1 PNC suppléant qui peut être présent, par organisation syndicale représentative signataire.

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.

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.

10. Composition d'équipage long-courrier

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.

10.1 Projet BEST

Le volume du sureffectif généré par le projet Best, dont il est fait référence en introduction de ce chapitre, est calculé (au programme Best actuel) à 500 etp PNC, selon les hypothèses suivantes :

19 avions B777-300 passant de 15 PNC à 13 (version de base) / 12 (version quick change) PNC

11 avions B777-200 passant de 12 PNC à 10 (version de base et quick change) PNC

14 avions B777-200 passant de 11 PNC à 10 (version de base et quick change) PNC

Les versions quick change seront utilisées en moyenne 2 mois par avion et par an. Elles ne sont pas destinées à des fins de régulation commerciale.

Un point sera réalisé lors des comités de suivi.

10.2 Grilles de composition d'équipage

Les compositions d'équipages sont déterminées sur la base de la totalité des sièges de la version physique de l'avion concerné.

Exceptions :

- Des versions d'exploitation différentes des versions physiques pourront être définies pour la cabine la Première. La composition d'équipage sera alors ajustée sur la base de la version d'exploitation avant la sortie du tour de service PNC. (Les modalités sont définies en point 10.4)

h y

DL FR
Be
GN J. AR
n

Les Grilles de composition d'équipage ont été établies en cabine Economy et Premium Economy suite aux travaux et aux différents vols d'essai 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 du plateau : 2/3
- Les débarrassages s'effectueront en vrac à l'aide d'une poubelle en cabine Economy.

Les grilles ci-dessous sont applicables par pont et par cabine, hors prise en compte du CCP dans la composition d'équipage.

Cabine La Première

Nbre de sièges	P	1 à 5	6 à 12
PNC		1	2

Cabine Affaires/ Business

Nbre de sièges	J	1 à 14	15 à 27	28 à 42	43 à 48	49 à 58	59 à 69	70 à 82	83 à 92
PNC		1	2	3	4	5	6	7	8

Cabine	C	Nbre de sièges	1 à 18	19 à 36	37 à 54	55 à 72
Ratio PNC/sièges	1/18	PNC	1	2	3	4

Cabine S

Cabine	S	Nbre de sièges	1 à 32	33 à 64	65 à 96	97 à 128
Ratio PNC/sièges	1/32	PNC	1	2	3	4

Cabine Premium Economy + Economy

DL
 BE
 BR
 HNL

Cabine	W+Y	M
Ratio PNC/sièges	1/43	1/54

Le ratio à 1/43 sera appliqué à compter de la mise en place des nouveaux produits W et Y prévue en septembre 2013.

La grille de composition d'équipage de la cabine W + Y sera la suivante :

Nbre sièges	W + Y	1 à 43	44 à 86*	87 à 129	130 à 172	173 à 215	216 à 258	259 à 301	302 à 344	345 à 387	388 à 430	431 à 473	474 à 516	517 à 559
PNC		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

* Exception : la composition d'équipage sur A380 en cabine Voyageur sera diminuée d'un seul PNC au lieu de deux. Le deuxième PNC sera affecté en classe Business 80J.

La grille de composition d'équipage de la cabine M prend en compte la spécificité de ce produit :

Nbre sièges	M	1 à 54	55 à 108	109 à 162	163 à 216	217 à 270	271 à 324	325 à 378	379 à 432	433 à 486	487 à 540	541 à 594
PNC		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

B777-300 version 42J

La composition d'équipage du B777-300 42J 24W 317Y 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.

10.3 Nombre de CCP et CC au sein d'un même équipage

La définition du nombre de CCP/ CC est basée sur les règles suivantes* :

- 1 CCP par avion (à partir de 6 PNC) et :
 - 1 CC par cabine Affaires et par pont sauf si 1 seul PNC est affecté à cette cabine.
 - 1 CC pour l'ensemble des cabines Economique et par pont sauf si 1 à 3 PNC sont affectés à ces cabines.

* Sauf sur 340 dans la version d'exploitation 30C/ 245M – 1 CCP / 1 CC (version physique 30J/21W/224Y)

La composition d'équipage chef de cabine sur B777-300 versions 14J/14C et sur A380 sera réduite d'un chef de cabine, remplacé par un HST ou STW.

10.4 Adaptation des versions d'exploitation pour la cabine P

La version d'exploitation peut être limitée à 5 P pour s'adapter au plus près de la demande des marchés, sur les avions suivants :

- B777-300 version 8P
- A380 version 9P

La composition d'équipage sera alors adaptée en cabine P en respectant les grilles de composition d'équipage de la cabine P.

1. Les versions d'exploitation seront décidées avant la sortie des tours de service.
2. Après la sortie des TDS, au départ de la base, si pour des raisons commerciales un tronçon de la rotation est commercialisé avec une version supérieure ou égale à 6 P, un PNC supplémentaire est affecté au vol pour cette cabine. Il effectuera l'ensemble de la rotation en fonction avec l'équipage.

En cas d'impossibilité d'affecter un PNC sur le vol, un RADD pour composition d'équipage incomplète sera attribué à l'ensemble de l'équipage.

3. Dans le cas où la commercialisation d'une version supérieure ou égale à 6P s'avère nécessaire au départ d'une escale bout de ligne, si la composition équipage ne peut être ajustée, un RADD pour composition d'équipage incomplète sera attribué à l'ensemble de l'équipage pour le tronçon concerné.

11. Composition d'équipage moyen-courrier

Sur les avions moyen courrier, les compositions équipages sont définies comme suit, pour les PNC basés en région parisienne. Elles comprendront systématiquement un chef de cabine.

EUROPE :

TYPE AVION	A 318	A 319	A 320	A 321
Nombre de PNC	3	3 *	4	5

*sur A 319 composition d'équipage à 4 PNC sur les zones suivantes :

De / vers CDG :

- Zone 0 : AMS / LHR / GVA
- Zone 1 : DUS / FRA / STR
- Zone 3 : ALG
- Zone 4 : TUN
- Zone 5 : ATH / CMN / IST / KBP / LED / RBA / SVO / TLV / EVN / AMN / DAM

Sur AMN et DAM pour les vols de nuit, les PNC bénéficieront d'un poste repos équipage composé de 3 sièges economy.

hij

FR
GVA
MR
ML

Ratios maximum

Les ratios maximum seront définis comme suit,

	Ratios maximum par cabine (pax/pnc)
C/S	35
M	69

C: Premium Affaires/ Business
S: Premium Economy
M: Voyageur/ Economy

Ils tiennent compte de la composition d'équipage par type avion et destination.

Versions maxi C+S

		A318 3 PNC	A319 3 PNC	A319 4 PNC	A320 4 PNC	A321 5 PNC
Zone 0 LHR, AMS, GVA, ...	Maxi C+S	68		98	104	138
Zone 1a DUS, FRA, STR, ...	Maxi C+S	68		98	104	138
Zone 1b BLQ, HAM, LIN, MAN, MUC, MXP, TRN, ...	Maxi C+S	68	68		104	138
Zone 2 BCN, CPH, FCO, MAD, PRG, TXL, VCE, VIE, ...	Maxi C+S	68	68		104	138
Zone 3 ALG, BEG, BUD, LIS, NAP, OSL, WAW, ...	Maxi C+S	68	68		104	138
Zone 4 ARN, OTP, SOF, TUN, ...	Maxi C+S		68		104	132
Zone 5 ATH, CMN, EVN, IST, KBP, LED, RBA, SVO, TLV, AMN, DAM, ...	Maxi C+S			104	104	132

FRANCE

TYPE AVION	A 318	A 319	A 320	A 321
Nombre de PNC	3	3	4	5

12. Futurs avions long et moyen courrier

Pour les futurs avions ou pour une modification significative des configurations avions existantes, un groupe de travail PNC (2 PNC par organisation syndicale représentative signataire) sera associé dès la phase de conception du projet.

HN

DL BE
FR OR
GR H.

13. Structure

La direction a pour objectif de réorganiser son encadrement PNC dans une perspective d'adaptation de la structure (réduction de 70 postes de cadres sur 342 postes (référence 2011)) d'une part et d'une évolution du management des PNC d'autre part. Sur ce dernier point, elle s'engage à mettre en œuvre, d'ici juin 2013, un groupe de travail constitué de représentants d'organisations représentatives signataires, afin d'échanger autour des nouvelles modalités de management du PNC.

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.

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.

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. Ce remplacement est prévu à compter de janvier 2014. Un point de pressing sera localisé à la cité PN de CDG.

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. La sortie mensuelle du TDS sera archivée. Les e-casiers ne se substituent pas aux moyens légaux et conventionnels d'expression des syndicats.

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

14. Diffusion, publicité et dépôt légal

L'ensemble des dispositions contenues dans cet accord fera l'objet d'une diffusion sous IPN et via les e-casiers.

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.

HD

JL FR
Be
BDR
HIL


Fait à Roissy, le 15/3/2013

Pour la société Air France


Aune Rigerif


Pour les organisations syndicales

SNPNC-FO

David Lanfranchi


Gilles PARODI


Bruno CHATELIER


UNAC-CGC

HUBERT DESMAYES


Sylvie GROS LELONTE


SMAF UNSA

MARC LATOUR


Françoise REDOUFI