Direction Générale Ressources Humaines
DG.DP

Roissy, le 16 juillet 2019

Destinataires : Organisations Syndicales Représentatives AF

Ampliataires : RRS – DRH – RRH – DP.RS EM

Objet : **NOTE DE DIRECTION DG.DP 2019.001 RELATIVE AU MAINTIEN DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET AU RECLASSEMENT DANS L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE DES ANCIENS TITULAIRES DE MANDATS**

Les négociations sur le parcours professionnel des représentants du personnel et la valorisation des compétences acquises pendant le mandat, qui se sont tenues entre décembre 2018 et février 2019, n'ont pas permis d'aboutir à un accord.

Dans ce contexte, la direction a décidé de prendre les mesures ci-après exposées.

1 – Champ d'application

Bénéficient des dispositions de la présente note l'ensemble des titulaires de mandats de représentation du personnel, qu'ils soient électifs ou désignatifs, internes à Air France.

La présente note s'applique en métropole et dans les DOM.

2 – Accompagnement pendant le mandat

2.1 Définitions

Est considéré comme « permanent » le représentant du personnel dispensé de manière permanente d'activité professionnelle en raison de :

- ses 110 heures de mandat pour les Personnels Sol ;
- ses 15 jours de délégation pour les PNC.

Pour les Personnels sol, est considéré comme « demi-permanent » le représentant du personnel qui assure de manière permanente au moins 65 heures de mandat par mois. Dans ce cas, le temps dû à l'activité professionnelle est égal à la différence entre la durée normale du travail et le crédit d'heures dont ils disposent. Sur ce temps dû à l'activité professionnelle, viennent en déduction les temps de réunion sur convocation de l'employeur.

Il est rappelé que pour un salarié à temps partiel et quelle que soit la nature de son mandat et le volume de son crédit d'heures, l'exercice de ce mandat, hors convocation direction, ne peut avoir pour effet de réduire de plus du tiers son temps d'activité opérationnelle.

2.2 Entretien de début de mandat

Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, le titulaire d'un mandat électif ou désignatif bénéficie, à sa demande, au début de son mandat, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

Cet entretien est conduit par :

- la hiérarchie directe et le RRH lorsque le mandat est inférieur à une permanence ;
- le RRH ou le RRS ou le DRH lorsque le mandat est égal à une permanence.

Le représentant du personnel a la possibilité de se faire accompagner, et dans ce cas, il en informe préalablement la direction.

Cet entretien permet d'examiner les modalités pratiques d'exercice de son mandat et les moyens permettant de concilier au mieux l'exercice de ses mandats et son activité professionnelle. Seront abordés en particulier à cette occasion :

- les contraintes spécifiques liées à chaque situation professionnelle ;
- les droits et devoirs réciproques de l'entreprise et des représentants du personnel.

La charge de travail sera adaptée, si nécessaire, compte tenu des crédits d'heures de délégation et de l'organisation de l'équipe de travail à laquelle les titulaires de mandats appartiennent.

De leur côté, dans l'utilisation de leurs crédits d'heures, les intéressés s'efforceront de concilier les impératifs de leur mandat qu'ils exercent librement, avec les nécessités de leur emploi et le bon fonctionnement du service.

Pour les permanents, cet entretien permet également de faire un point sur les garanties de rémunération et de préciser :

- qui sont les interlocuteurs en charge du suivi de la carrière,
- la date du prochain entretien de développement professionnel,
- les éventuels besoins de formation.

Pour les représentants Personnels Sol en horaires décalés bénéficiant au moins de 65 heures de mandat, selon les nécessités de l'exploitation, l'articulation entre le temps de travail et le mandat peut être formalisée dans un protocole individuel liant le représentant et l'entreprise.

2.3 Garanties durant l'exercice des mandats

2.3.1 Entretien annuel

L'entretien annuel de performance est conduit par la hiérarchie directe lorsque le mandat est inférieur à une permanence.

Lorsque le mandat équivaut à une permanence, un entretien annuel est également prévu afin d'assurer un suivi de la situation professionnelle, de faire un point sur les besoins de formation professionnelle, d'anticiper, le cas échéant, les fins de mandat en identifiant les secteurs / métiers envisagés à l'issue du mandat.

Il est conduit par le RRH ou le RRS ou le DRH de l'entité de rattachement ou, pour les Secrétaires généraux des organisations syndicales, par la DGRH.

Les PNC et PNT sont régis par les dispositions spécifiques en vigueur.

2.3.2 Garanties de traitement

Les décisions en matière d'évolution salariale des représentants du personnel doivent être prises en tenant compte uniquement de leurs compétences professionnelles et de l'activité déployée pendant la durée prévue être consacrée à leur poste de travail, sans prendre en considération l'appartenance syndicale et les fonctions exercées dans ce cadre. Les décisions sont prises en application des règles et principes fixés pour l'ensemble de l'entreprise, en tenant compte, le cas échéant, des règles particulières propres à la filière professionnelle des intéressés.

En particulier, l'appréciation est effectuée chaque année par référence aux résultats professionnels et aux aptitudes personnelles mises en œuvre dans le cadre de l'activité opérationnelle à raison du seul temps dévolu à cette dernière et abstraction faite de l'exercice du mandat.

Dans certaines situations, l'appréciation de l'activité opérationnelle peut être difficile à réaliser. Pour garantir que les représentants syndicaux ne soient pas traités de façon différente des autres salariés, il est arrêté les dispositions suivantes.

2.3.2.1 Augmentation individuelle de performance pour les titulaires de mandat Personnels Sol

Les titulaires de mandat bénéficient des dispositions communes en matière d'augmentation individuelle de performance.

Pour les titulaires de mandat dont le nombre d'heures de délégation mensuel est au moins égal à 65 heures, les dispositions communes sont aménagées de la manière suivante afin de garantir une équité de traitement avec les autres salariés de l'entreprise :

Le « permanent » reçoit une augmentation individuelle de performance (AIP) qui correspond à la moyenne des augmentations accordées à ce titre au personnel de la catégorie non cadre/cadre et pour les cadres selon le niveau I, II ou III à laquelle il appartient dans son établissement.

Le « demi-permanent » reçoit une AIP qui correspond à la moyenne des augmentations accordées à ce titre au personnel de la catégorie non cadre/cadre et pour les cadres selon le niveau I, II, III à laquelle il appartient dans son établissement. En fonction de la valeur de la prestation professionnelle du « demi-permanent » l'augmentation qui lui est attribuée peut toutefois être supérieure ou inférieure à la moyenne mentionnée ci-dessus. Dans ce cas, la décision doit être transparente et argumentée de façon objective.

2.3.2.2 Promotion

En matière de promotion, le titulaire de mandat se voit appliquer les dispositions communes.

2.3.2.3 Examen périodique des situations PS

Afin de s'assurer que les titulaires de mandats n'ont pas fait l'objet de mesure discriminatoire en matière d'augmentation individuelle de performance ou de promotion, il est convenu que leur situation est examinée annuellement, dans le cadre des règles en vigueur, par les RRH / DRH du secteur auquel ils sont rattachés administrativement.

Dans tous les cas, la direction veillera à comparer la situation du titulaire de mandats avec des situations semblables.

2.3.2.4 Conditions de rémunération des permanents PS

La dispense totale de prestation de travail au sein de leur service dont ils bénéficient en tant que permanents leur permet, dans le cadre de la durée normale mensuelle du travail, de participer aux réunions sur convocation de l'employeur au titre des différents mandats.

Les permanents Personnels Sol sont rémunérés sur la base de leur Traitement Mensuel Fixe (TMF) ou de leur forfait.

Toutefois, dans le cas des permanents qui assuraient précédemment leur travail en horaire non administratif et percevaient de ce fait des majorations horaires, il est versé en outre une prime forfaitaire mensuelle de compensation des majorations horaires (PFMH) calculée en fonction de la moyenne des sujétions liées à l'horaire décalé (dimanches, nuits, jours fériés), réellement perçus au cours des douze mois précédant l'attribution de la permanence. Le montant de cette prime peut être réévalué en fonction des évolutions impactant la rémunération individuelle du salarié.

Par ailleurs, dans le cas de permanents qui bénéficiaient précédemment de paniers liés à leurs majorations horaires, il est versé une prime forfaitaire mensuelle les compensant (PFMP) calculée sur la moyenne mensuelle de l'ensemble des paniers réellement perçus au cours des douze mois précédant l'attribution de la permanence. Le montant de cette prime est réévalué proportionnellement aux éventuelles augmentations générales.

Enfin, dans le cas de permanents qui bénéficiaient précédemment de primes fixes liées à l'emploi, celles-ci sont maintenues ouvertes le temps de leur mandat.

A l'issue du mandat de permanent, lorsque le salarié revient à une activité opérationnelle, les compensations applicables aux salariés en redéploiement s'appliquent le cas échéant. Ces compensations sont mises en œuvre à compter du 1er juillet 2019.

2.4 Entretien de Développement Professionnel (EDP)

Tous les deux ans, le salarié titulaire d'un mandat, bénéficie d'un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 6315-1 du code du travail, comme l'ensemble des salariés de l'entreprise. L'entretien de début de mandat prévu au 2.2 ne se substitue pas à l'EDP.

Cet entretien est conduit par :

- la hiérarchie directe lorsque le mandat est inférieur à une permanence ;
- le RRH ou le RRS ou le DRH lorsque le mandat est égal à une permanence.

Pour les permanents, cet entretien permet de procéder à un bilan professionnel afin de récapituler de manière synthétique le parcours du salarié (types de postes tenus, compétences validées, évolution de la carrière, formations reçues, etc.). La direction s'attache également à interroger les salariés sur leurs besoins en formation en vue de maintenir un lien avec l'activité professionnelle. Lorsque le métier d'origine du salarié permanent est en attrition, une réflexion est engagée, en lien avec le RRH et le conseiller « parcours pro », afin de préparer le retour à un poste opérationnel.

2.5 Entretien professionnel de fin de mandat

Un entretien professionnel de fin de mandat est systématiquement proposé aux salariés mandatés.

Cet entretien est conduit par :

- la hiérarchie directe et le RRH lorsque le mandat est inférieur à une permanence ;
- le RRH ou le RRS ou le DRH lorsque le mandat est égal à une permanence.

Pour les salariés permanents, l'objectif de cet entretien est de préparer le retour à un poste opérationnel en tenant compte de l'expérience syndicale et des compétences acquises. Cet entretien pourra également mener à la définition de formations à mettre en place pour favoriser le retour à un poste opérationnel du salarié mandaté.

Pour les salariés non permanents, cet entretien permet de faire un bilan de la période et des compétences développées dans le cadre de l'activité de représentation du personnel.

Lorsque le salarié est permanent depuis dix ans ou plus, cet entretien a lieu idéalement au moins six mois avant la fin du mandat.

2.6. Formation pendant la mandature

Le maintien et le développement des compétences, notamment via la formation continue, sont de la responsabilité partagée entre le titulaire de mandat et l'entreprise.

Les représentants du personnel ont accès, pendant l'exercice de leur mandat, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Pour les personnels au sol, les représentants du personnel sont soumis pendant leur mandat aux mêmes obligations que les autres salariés de leur qualification en matière de formation professionnelle, notamment pour les recyclages de maintien de compétences ou de sûreté.

Les Personnels navigants commerciaux doivent remplir les conditions d'activité (formation règlementaires), de validité des titres aéronautique et de validité des aptitudes médicales à l'exercice de leur poste. Toutefois, lorsque les représentants du personnel PNC ont une activité vol significativement réduite du fait de l'exercice de leur mandat ils peuvent voler en tant que PCB.

Par ailleurs, il est rappelé que les titulaires de mandats électifs bénéficient des formations prévues au chapitre VIII de l'accord portant mise en place des CSE, du CSEC et des représentants de proximité en date du 12 novembre 2018.

3 – Accompagner les salariés permanents à l'issue de leur mandat

3.1 Accompagnement individuel

3.1.1 Conseiller « Parcours Pro » dédié pour les salariés PS quittant leur mandat

Les titulaires de mandats permanents PS amenés à revenir à une activité opérationnelle bénéficient, à leur demande, de l'accompagnement d'un conseiller « Parcours Pro » dédié tout au long du processus de reclassement.

3.1.2 Bilan professionnel et bilan de compétences des salariés permanents à l'issue de leur mandat

A la fin de leur mandat de permanent, les salariés permanents quittant leurs fonctions occupées de manière continue depuis 4 ans ou plus, peuvent bénéficier d'un bilan professionnel.
Par ailleurs, ces salariés peuvent bénéficier s'ils le demandent et sur accord de l'entreprise, d'un bilan de compétences financé par l'entreprise. La demande est formulée auprès du RRS compétent.

Le bilan professionnel tiendra compte :

- de la situation professionnelle du salarié,
- du niveau des fonctions représentatives exercées (y compris les mandats extérieurs) et des compétences développées à cette occasion, de la formation nécessaire en vue de l'adaptation à la tenue du poste sur lequel il était affecté ou sur un nouveau poste. Si cette formation, convenue d'un commun accord avec l'entreprise, ne rentre pas dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ses modalités feront l'objet d'un examen préalable avec la Direction Générale Ressources Humaines.

3.1.3 Accompagnement des PNC

Les PNC titulaires de mandats permanents amenés à reprendre une activité opérationnelle bénéficient des mesures prévues pour les retours de longue absence (entretien personnalisé auprès du service « mobilité temporaire », accompagnement par les interlocuteurs sécurité des vols, ressources humaines ainsi que par le secteur de vol du représentant, vol avec instructeur ou relai QVT).

3.2 Modalités d'affectation des salariés permanents

Pour les permanents Personnels Sol, l'affectation intervient sur un poste de niveau au moins équivalent et dans un délai qui, en principe, et incluant les éventuelles actions de formation particulières qui seraient nécessaires, est au maximum égal à :

- 1 mois quand l'exercice de fonction de permanent a été inférieur ou égal à trois ans et supérieur à un an,
- 6 mois quand l'exercice de fonction de permanent a été supérieur à trois ans et inférieur ou égal à cinq ans,
- 8 mois quand l'exercice de fonction de permanent a été supérieur à cinq ans et inférieur ou égal à dix ans,
- 10 mois quand l'exercice de fonction de permanent a été supérieur à dix ans.

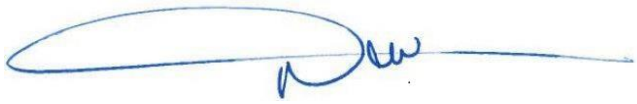
Dans l'attente de l'affectation définitive, le salarié reste à la disposition de l'entreprise pour toute formation et missions temporaires qui seraient organisées, en fonction des besoins de l'entreprise.

Le salarié devra mener toutes les actions nécessaires à la réussite de son reclassement.

Conformément aux règles en vigueur, pour les permanents PNC, le retour à l'activité opérationnelle se fait sous réserve de validité des conditions d'activité (formations réglementaires), des titres aéronautiques et de la validité des aptitudes médicales à l'exercice de leur poste. Dans le cas contraire, les dispositions conventionnelles en vigueur s'appliquent.

4 – Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente note sont applicables à compter du 1er août 2019 et jusqu'à conclusion d'un accord portant sur le même objet.



Patrice TIZON
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines