

PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE RAPPROCHEMENT  
AF/AFE DES PERSONNELS AU SOL EN MATIERE SALARIALE

I- GARANTIE DE REMUNERATION

Conformément à l'engagement pris selon lequel les personnels au sol ne seront pas désavantagés par la fusion, le salaire brut fiscal annuel 1996 reconstitué leur sera au minimum garanti pour les années 1997 et 1998.

1 - Il le sera d'une part, à travers l'intégration en points d'indice dans le salaire de base d'un certain nombre d'éléments :

- Prime d'Activité exceptionnelle (P.A.E.)
- Prime d'Indice Salarial (P.I.S.)
- Prime de performance des cadres pour un montant annuel correspondant à 25 % du salaire mensuel hors ancienneté
- Prime d'ancienneté des cadres au taux atteint au 31 mars 1997
- Un forfait de 8 points au titre d'autres éléments personnels et/ou permanents de rémunération ou d'activité, sans que cela affecte l'intégration de la P.I.S.

L'intégration du 14ème mois se fera par application d'un coefficient majorateur de 1,0769 au salaire mensuel de base.

L'intégration de ces éléments dans le salaire de base ainsi que le coefficient majorateur de 7,69% (14ème mois) impacteront en conséquence le taux horaire et donc la base de calcul des majorations pour inconvénient d'horaire.

L'indice salarial sera recalculé sur la base de la valeur du point d'indice d'Air France.

2 - Il le sera en second lieu par le maintien de la prime de repas. Cette prime constitue un élément contractuel de rémunération conformément à l'article L122-12 du Code du Travail, et sera notifiée à chaque salarié d'AFE.

Son évolution suivra celle de la prime d'absence de cantine d'Air France. Les personnels travaillant sur des sites sans cantine ne percevront pas la prime d'absence de cantine d'Air France. Pour les salariés travaillant sur les sites avec cantine, les modalités de participation au coût des repas devront être déterminées avec les comités d'établissement concernés.

Les règles de primes de panier d'AF seront appliquées.

W.F.  
E.J.  
P. Ant.

3 - Il le sera enfin au travers d'une prime différentielle si un écart subsistait encore avec le salaire brut fiscal annuel 1996 reconstitué.

Le salaire brut fiscal 1996 servant de référence sera reconstitué pour tenir compte des avancements et promotions éventuels intervenus à la date de la location-gérance ainsi que du taux d'ancienneté à cette même date.

Les 8 points correspondants à l'intégration des autres éléments de rémunération ou d'activité n'entreront pas dans le calcul du salaire annuel brut 1996 servant de référence.

Pour les personnels ayant changé de temps de travail dans le courant de l'année 1996, le calcul s'effectuera par la proratisation de la valeur moyenne de l'heure payée en 1996 ramenée au temps de travail payé, réellement effectué en 1997.

Les périodes d'absence pour congés sans solde, congé individuel de formation, maladie, accident du travail/trajet, maternité, seront neutralisées tant dans le calcul du salaire de référence 1996 que dans le montant des rémunérations des années 1997 et 1998 pris en compte pour l'établissement du comparatif.

L'écart entre les sommes versées au titre des I.K.V. sera traité dans le cadre de la prime différentielle.

Toutes les sommes versées à titre exceptionnel seront exclues du salaire de référence.

Les personnels passant d'un horaire en décalés à un horaire en administratif se verront appliquer la prime de perte de décalés prévue dans la réglementation Air France.

Le taux d'ancienneté au 31 mars 1997 sera proratisé pour les personnels dont la date anniversaire d'entrée compagnie est comprise entre le 1er avril 1997 et le 1er octobre 1997 et intégré pour les E.T.A.M. dans le différentiel d'ancienneté.

Dès le 1er avril 1997, les personnels d' Air France Europe bénéficieront des mêmes primes liées au métier que le personnel d'Air France suivant les règles d'Air France (exemples : prime de langues, prime d'intempérie, de maniement de fonds)

Pour l'année 1998, le versement d'une prime différentielle de même montant qu'en 1997, en équivalent année pleine, sera maintenu pour tous les salariés ayant la même nature d'activité qu'en 1996.

L'augmentation générale des salaires, 1% au 1er avril 1998, et la Prime Uniforme Annuelle de 4000 francs d'Air France s'ajouteront à cette garantie pour le personnel d'AFE.

A partir de 1999, cette prime différentielle sera résorbée dans les conditions prévues au paragraphe V ci-dessous.

4 - Enfin, les engagements liés aux évolutions de carrière notifiés individuellement au plus tard à la date de la location-gérance poursuivront leurs effets. Il en est de même pour les prêts en cours.

L RT E-J

## II - VERSEMENT D'UN DIFFERENTIEL D'ANCIENNETE POUR LES E.T.A.M. :

A la date de mise en oeuvre de la location-gérance, si le taux d'ancienneté Air France du salarié est inférieur à celui qu'il percevait le mois précédent, un différentiel lui sera versé.

Son montant mensuel entrera dans le calcul du taux horaire.

Ce différentiel sera versé jusqu'à ce que le taux d'ancienneté d'Air France égale ou dépasse le taux de référence de l'agent (taux Air France Europe au mois précédant la location-gérance).

## III - ARRETE DE COMPTE

A la date de la location-gérance, un arrêté de compte sera établi pour les éléments suivants :

- congés payés annuels : (cf.annexe) au choix du salarié, les congés acquis au titre d'Air France Europe seront:

\* soit payés en totalité, (solde au 31 mars 1997)

\* soit reportés en totalité,

\* soit scindés en deux parties : 6 jours ouvrés reportés au delà du 1er avril 1997 (à condition qu'ils aient été acquis) et le reste payé. Cette dernière option permet d'obtenir 25 jours ouvrés de droits entiers pour 1997 (ou 26 jours ou 27 jours en fonction de l'ancienneté) à prendre du 1er avril au 31 décembre 1997.

Il sera fait en sorte que les agents puissent prendre les congés auxquels ils ont droit en 1997 et 1998. Les jours de congé payé reportés devront être pris avant le 31 décembre 1999.

La somme versée dans l'arrêté de compte au titre du paiement des congés ne sera pas prise en compte dans la comparaison des bruts fiscaux 1996 et 1997.

- heures de repos compensateur : ce compteur d'heures sera soldé.

- heures à compenser pour heures supplémentaires et jours fériés : elles seront soit payées en totalité, soit reportées en totalité au choix du salarié. Les heures à compenser reportées devront être prises avant le 31 décembre 1999.

- 14ème mois acquis au titre d'Air France Europe. : il sera versé à chaque salarié, lors de son arrêté de compte, un montant équivalent à 10/12ème du salaire mensuel de base, augmenté de l'ancienneté, au prorata de son temps de travail et de présence, correspondant à la partie du 14ème mois acquise du 1er juin 1996 au 31 mars 1997.

Remarque : les salariés d'Air France Europe toucheront la valeur de leur 13ème mois.

= 3/12 dans le solde de compte

## IV - DUREE DU TRAVAIL

A la date de la location-gérance la durée du travail sera celle prévue par la réglementation Air-France.

E-5

(9) X  
W/T  
P. RY T

## V - MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI

Cette commission sera composée de deux membres (titulaire et suppléant) désignés "intuitu personae" par les organisations syndicales signataires d'Air France Europe et de représentants de la direction, pour toute la durée d'application.

Cette commission analysera la situation individuelle des agents pour lesquels subsistera une prime différentielle et déterminera, notamment au vu de leur situation d'activité, les modalités de traitement de cette prime à compter de 1999 :

1er cas : intégration dans le salaire de base pour les agents dont l'indice serait inférieur à l'indice moyen à ancienneté et qualification équivalentes, et à activité équivalente,

2ème cas : maintien de la prime différentielle sous l'appellation de "prime personnelle" si pour une activité équivalente, l'indice de l'agent est supérieur à l'indice moyen, et à activité équivalente,


3ème cas : résorption en 36 mois pour les agents dont la situation d'activité aurait été modifiée de manière importante (perte significative de décalé).

La mise en oeuvre de cet accord se fera à la date de la location-gérance.

Fait à Paray-Vieille-Poste, le : 27 février 1997.

Pour les organisations syndicales  
d'Air France Europe

Pour le CFTD



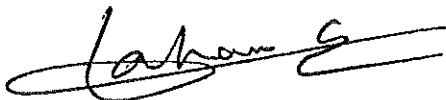
Pour le CFTE



Pour FO



Pour le CFE-CAC



Pour la direction d'Air France Europe



Pour la direction d'Air France

# CLASSIFICATION DES CADRES

## PRINCIPE DE BASE :

L'appartenance aux groupes au 31 mars 1997 sera maintenue.

## METHODE de positionnement sur les grilles de classification des emplois cadres d'AIR FRANCE :

- ATP de la direction du matériel - coefficient hiérarchique 300-  
Ils feront l'objet d'un positionnement spécifique de niveau cadre résultant de travaux en cours, prenant en compte les particularités de ces fonctions.

A l'exception de cette population faisant l'objet d'une étude spécifique, une méthode de tri selon le coefficient hiérarchique de poste "Convention collective" et l'indice salarial AFE (hors ancienneté) sera appliquée tout en s'assurant du respect des niveaux minima suivants :

- les cadres à la lettre A seront au moins C1
- les cadres à la lettre B seront au moins C2
- les cadres à la lettre C et à la lettre D seront au moins C3
- les cadres à la lettre E seront au moins C4
- les cadres à la lettre F et à la lettre G seront au moins C5
- les cadres à la lettre H seront au moins C6
- les cadres à la lettre I et à la lettre J seront C7 ou C8.

Pour les cadres à la lettre K, s'agissant d'un niveau de cadres dirigeants, le positionnement moyen sera C9, sous réserve de validation par la DRH du niveau de responsabilité exercée dans la structure cible.

## LISTE DES ANNEXES :

- 1 : Cas particuliers
- 2 : Changement de temps de travail
- 3 : Dégressivité Air France (prime biseau) pour les pertes de décalé
- 4 : Traitement des congés payés annuels
- 5 : Simulation de calcul de salaire (exemples servant de base pour la commission en cas de litige)
- 6 : Cadres
- 7 : Facilités de transport pour les cadres du groupe III
- 8 : Habillement

ANNEXE 1

**CAS PARTICULIERS**

Pour les agents ayant été absents l'année 1996 entière, il sera pris en compte le brut fiscal reconstitué de la dernière année travaillée, réévalué avec leur taux d'ancienneté 1996.

## ANNEXE 3

### COMPENSATION DE PERTE DE MAJORATIONS D'HORAIRE DECALES

#### • PRIME DIFFERENTIELLE - (prime biseau)

#### II - MODIFICATION COLLECTIVE D'HORAIRE DE TRAVAIL

■ Prime versée pour compenser une réduction des sujétions d'horaires liée :

- à une adaptation des horaires aux charges d'exploitation ;
- à la restructuration d'un service ;
- à une mutation faisant suite à une incapacité ou une inadaptation aux horaires décalés ;
- à une mutation individuelle d'un service à un autre sur un poste de même nature, sur initiative de la compagnie.

■ Durée de versement de la prime :

- 12 mois pour les pertes de salaires comprises entre 2 et 6 % du TM fixe de base de l'agent ;
- 18 mois pour les pertes de salaires supérieures à 6 % du TM fixe de base de l'agent ;
- sur une période > 18 mois pour cas particuliers après accord de la Direction Générale Affaires Sociales et sur proposition de l'ARR d'organismes.



4 Calcul de la prime

Calcul de la prime de base

$$P = TM \text{ fixe} \times ((A-B) - C) \times D$$

- P = prime de base
- A = % de l'ancien horaire par rapport au TM fixe
- B = % du nouvel horaire par rapport au TM fixe
- C = majoration forfaitaire appliquée pour le calcul de la prime visée

Calcul de la réduction mensuelle

$$R = \frac{P}{12} \text{ pour une prime sur 12 mois}$$

$$R = \frac{P}{18} \text{ pour une prime sur 18 mois}$$

R = montant remboursant la prime mensuellement

Calcul de la prime mensuelle

- prime sur 12 mois

- 1er mois = i - R
- 2e mois = P - (2 x R)
- 3e mois = P - (3 x R)
- ...
- 12e mois = 0

- prime sur 18 mois

- 1er mois = P - R
- 2e mois = P - (2 x R)
- 3e mois = P - (3 x R)
- ...
- 18e mois = 0



1 Prime révisée à chaque changement d'horaire comportant de nouvelles majorations de sujétions d'horaires.

2 La rubrique CIF de l'indemnité différentielle pour modification collective d'horaire de travail est la 133.

Cette prime est allouée en cas de changement d'organisme ou de changement de coefficient de classement.

Annexe 4 - CONGES PAYES ANNUELS

1 - DROITS A AIR FRANCE

Sous le régime AF, les congés s'acquerraient et se consomment sur le même exercice, l'année civile, c'est-à-dire du 1er janvier au 31 décembre. Ils sont décomptés en jours ouvrés.

Au 1er avril 1997, les droits entiers ouverts pour la période du 1er avril 1997 au 31 décembre 1997, à prendre avant le 31 décembre 1997 (ou par dérogation, au plus tard le 15 mai 1998) seront de :

- 19 jours ouvrés jusqu'à 5 ans d'ancienneté,
- 20 jours ouvrés après 5 ans d'ancienneté,
- 21 jours ouvrés après 10 ans d'ancienneté.

2 - DROITS ACQUIS A AIR FRANCE EUROPE

2.1 - Exercice du 1er juin 1996 au 31 mars 1997 :

Sous le régime AFE, les jours acquis sur cet exercice étaient destinés à la période de congé ouverte à partir du 1er juin 1997.

- Les droits entiers pour cet exercice sont égaux à :
- 25 jours ouvrables jusqu'à 5 ans d'ancienneté,
  - 26 jours ouvrables après 5 ans d'ancienneté,
  - 27 jours ouvrables après 10 ans d'ancienneté.

2.2 - Exercice du 1er juin 1995 au 31 mai 1996 :

Les jours acquis sur cet exercice devaient être pris entre le 1er juin 1996 et le 30 avril 1997.

Si ces droits n'ont pas tous été utilisés au 31 mars 1997, le solde sera additionné aux droits de l'exercice ci-dessus.

Remarque : les jours de congé programmés en avril 1997 n'auront pas été "utilisés" avant le 31 mars ; ils seront donc comptabilisés dans ce solde

3 - TRAITEMENT DES DROITS AIR FRANCE EUROPE ACQUIS AU 31 MARS 1997

En raison de la différence de régime entre Air France et Air France Europe, il a été décidé d'arrêter les comptes au 31 mars 1997 pour les congés acquis au titre d'Air France Europe, et de proposer au salarié trois options pour leur traitement

- soit le report de la totalité sous la forme d'un reliquat transféré à Air France en jours ouvrés, à prendre avant le 31 décembre 1999,
- soit le paiement de la totalité, ce qui conduit à fixer à 19 jours ouvrés maximum (ou 20 ou 21 selon l'ancienneté) le nombre de jours à prendre entre le 1er avril et le 31 décembre 1997,
- soit une formule mixte : le report de 6 jours ouvrés (à condition qu'ils aient été acquis) et le paiement du reste des droits. Cette option permet de fixer à 25 jours ouvrés maximum (ou 26 ou 27 selon l'ancienneté) le nombre de jours à prendre entre le 1er avril et le 31 décembre 1997

## ANNEXE 6

14

### CADRES

La prime d'expérience des cadres informaticiens reste acquise au titre d'une prime personnelle.

La prime individuelle d'habilitation de maintenabilité et de qualité du maintien du traitement technique avion des cadres de la Direction du Matériel sera mensualisée sur une base annuelle de 5000 francs et reste acquise sous cette forme au titre d'une prime personnelle.

ANNEXE 7**FACILITES DE TRANSPORT liées au contrat de travail pour les Cadres au  
GROUPE III**

Les parties s'entendent pour ouvrir des négociations sur les facilités de transport accessibles aux cadres du groupe III.

Dans l'attente d'un accord les avantages actuels sont maintenus sur le réseau domestique actuel d'AFE.

**HABILLEMENT**

Les carnets de pressing distribués au personnel d'AFE seront validés et honorés jusqu'au 31 décembre 1997.

Pour les années suivantes la commission statuera.

Jours de compensation "Cadre"

Pour harmoniser le nombre de jours de compensation "Cadre" entre Air France (4 jours) et Air France Europe (6 jours), le différentiel de 2 jours sera payé en fin d'année sous la forme d'une prime personnelle.

Les parties conviennent de négocier durant les 15 prochains mois une mesure de substitution.

Si à l'issue de ces 15 mois aucun accord n'était conclu ou si aucune mesure équivalente n'était prise à Air France, ces 2 jours seraient maintenus sous forme de prime personnelle.

AIR FRANCE

PROTOCOLE D'ACCORD D'ADAPTATION  
DU PERSONNEL AU SOL

**1. Préambule**

Dans le cadre de l'opération de fusion entre la Compagnie Air France Europe et la Compagnie Nationale Air France intervenue rétroactivement le 1<sup>er</sup> avril 1997, les contrats de travail des salariés d'Air France Europe ont été transférés conformément à l'article L122-12 du Code du travail et les dispositions de « l'Accord d'Entreprise » maintenues conformément aux articles L.132-8 et L.134-1 du Code du travail.

Par ailleurs, le protocole d'accord concernant le rapprochement Air France / Air France Europe des personnels au sol en matière salariale en date du 27 février 1997 a instauré temporairement des garanties complémentaires spécifiques qu'il convient de réexaminer aujourd'hui (jours cadres et habillement). Enfin, les dispositions maintenues par décision unilatérale pour une période limitée à 15 mois cesseront de s'appliquer au terme de ce délai (Majoration de congés pour ancienneté et congés de déménagement pour convenances personnelles).

**2. Objet**

Le présent protocole constitue l'accord d'adaptation visé à l'alinéa 7 de l'article L.132-8. Il a pour objet l'adaptation des règles collectives applicables à l'ensemble des salariés anciens et nouveaux de la Compagnie.

Il se substitue, dès son entrée en vigueur, à toutes les dispositions de « l'Accord d'Entreprise du Personnel au Sol d'Air France Europe, ayant subi des modifications depuis le 16 janvier 1970 », maintenues suite à l'opération de fusion. Il introduit les nouvelles dispositions applicables et ce en complément des Règlements du Personnel au Sol. Cet accord ne remet nullement en cause les garanties individuelles liées au transfert du contrat de travail dans le cadre de l'article L.122-12 du Code du travail et du protocole d'accord concernant le rapprochement Air France / Air France Europe des personnels au sol en matière salariale en date du 27 février 1997.

./.

### 3. Indemnité de licenciement

Les indemnités de licenciement du personnel au sol en vigueur à Air France et à Air France Europe présentaient des différences au niveau des catégories de personnel, des taux et des modalités de calcul (notamment au niveau du traitement de référence). L'indemnité de licenciement réglementaire du personnel au sol pour motif non inhérent à la personne sera modifiée de façon à être, pour l'ensemble des catégories, au moins équivalente aux dispositions qui étaient appliquées par Air France Europe avant la fusion (cf. nouveaux barème d'indemnisation en annexe). Le principe d'une règle unique pour toutes les catégories de personnel au sol sera maintenu. Cette mesure prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1998.

### 4. Congés « mère de famille »

Le Statut et les Règlements du Personnel en vigueur à la Compagnie ne contiennent aucune disposition relative à l'attribution d'un congé « mère de famille » identique à celui mentionné par l'article 33 de l'accord d'entreprise d'Air France Europe. Il n'est pas prévu de modification statutaire et/ou réglementaire à ce titre. En revanche, la Compagnie s'engage à étudier une mesure en faveur des personnels parents de jeunes enfants.

### 5. Jours « cadres »

Par référence aux dispositions appliquées par Air France Europe, le nombre annuel de jours de compensation attribuables aux cadres, prévue par l'annexe n° 4, 1<sup>er</sup> partie, §1 du RPS n°2, est portée de 4 à 6 jours ouvrés par exercice civil. Le report de ces jours de compensation d'un exercice à l'autre ou leur paiement n'est pas possible.

Cette évolution des dispositions en vigueur à la Compagnie prendra effet rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998 et devra être prise en compte dans les discussions à venir sur le temps de travail des cadres.



## **6. Nettoyage des uniformes**

Soucieuse d'assurer le haut niveau de qualité de présentation de son personnel en uniforme, la Compagnie étendra à l'ensemble de son personnel (Métropole et DOM), en contact avec la clientèle et portant un uniforme, la possibilité de nettoyage des uniformes qui était offerte au personnel d'Air France Europe. Cette facilité prendra la forme d'un « crédit pressing » utilisable auprès de teintureries dont la liste sera communiquée aux intéressés. La mise en œuvre de cette mesure s'effectuera progressivement à compter de juillet 1998.

## **7. Autorisation d'absence avec solde « parents d'enfants handicapés »**

Consciente des difficultés particulières rencontrées par les parents d'enfants handicapés, la Compagnie s'engage à étudier une possibilité d'autorisation d'absence avec solde pour les personnels de la Compagnie concernés.

## **8. Transformation en congés du 13<sup>ème</sup> mois**

Les parties conviennent d'examiner, au cours du second semestre 1998, la possibilité de transformer en congés le treizième mois de salaire (prime de fin d'année), strictement sur la base du volontariat.

## **9. Indemnité de panier**

Dans le cadre des mesures d'adaptation des règles collectives consécutives à l'opération de fusion, il est, par ailleurs, décidé de rendre possible le cumul entre l'indemnité d'absence de cantine et l'indemnité de panier dès l'ouverture de la prochaine saison IATA - soit à compter de la saison hiver 1998/1999 - sous réserve des conditions d'attribution de ces deux indemnités qui restent inchangées.

## 10. Formalités de dépôt

Le présent protocole et son annexe seront déposés auprès des services du ministre du Travail et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny conformément à l'article L.132-10 du Code du travail.

Fait à Roissy le 23 juin 1998  
en 14 exemplaires originaux

### Pour la Compagnie Nationale Air France :

Jean-Yves Grosse  
Directeur général adjoint  
Politique sociale

### Pour les Organisations syndicales :

CFTC

SGFOAF

SCFOAF

CGC

LA CGT AIR FRANCE

UGICT/CGT

SPASAF/CFDT

SNMSAC

USAF

SUD AERIEN

*F. CABRE RA*

*Sur cette jointe*

Annexe au point n° 3 de l'accord d'adaptation.

## BAREME D'INDEMNISATION APPLICABLE A L'ENSEMBLE DES CATEGORIES DE PERSONNEL AU SOL

- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 0,25 mois du traitement de congé, par année complète d'ancienneté la première année d'entrée à la Compagnie, 0,33 mois de traitement de la deuxième à la cinquième année et, en cas d'année incomplète, au prorata ;
- de 5 à 7 ans d'ancienneté : 0,50 mois du même traitement par année complète d'ancienneté en sus de 5 et, en cas d'année incomplète, au prorata ;
- de 7 à 10 ans d'ancienneté : 0,65 mois du même traitement par année complète d'ancienneté en sus de 7 et, en cas d'année incomplète, au prorata ;
- de 10 à 18 ans d'ancienneté : 1,15 mois du même traitement par année complète d'ancienneté en sus de 10 et, en cas d'année incomplète, au prorata ;
- de 18 à 20 ans d'ancienneté : au-delà de 18 ans maintien du niveau de l'indemnité.
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 1 mois du même traitement par année complète d'ancienneté en sus de 20 et, en cas d'année incomplète, au prorata.

Le montant maximal de l'indemnité de licenciement est fixé à 24 mois.

**AVENANT N°1 AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 27 FEVRIER 1997  
CONCERNANT LE RAPPROCHEMENT AF/AFE DES PERSONNELS AU SOL EN  
MATIERE SALARIALE**

Les parties signataires de l'accord de rapprochement AF/AFE du 27 février 1997 conviennent de la nécessité de clarifier certains points de l'accord et de définir des modalités de mise en œuvre qui soient plus progressives et techniquement possibles tout en restant conforme à l'esprit de l'accord.

Dans ce but, les dispositions suivantes sont convenues :

Les articles 1 et 2 sont destinés à préciser la mise en œuvre de la garantie de rémunération jusqu'au 31.12.98, énoncée au paragraphe I de l'accord de rapprochement AF/AFE, à travers une prime différentielle telle que prévue au point 3 de ce même paragraphe ,

Article 1

Les salariés bénéficiant d'une prime différentielle en 1998 sont les mêmes que ceux ayant bénéficié d'une prime différentielle en 1997 (au sens du Paragraphe I, point 3 de l'accord de rapprochement AF/AFE). Le montant de la prime différentielle 1998, est identique a celui de 1997 en équivalent année pleine, plein temps.

Article 2

Cas des salariés bénéficiant d'une prime différentielle (au sens du Paragraphe I, point 3 de l'accord de rapprochement AF/AFE) et changeant de situation d'activité :

- Article 2.1 : Les salariés passés d'un « horaire décalé » à un « horaire administratif » entre le 01.04.97 et le 31.12.97 bénéficient à partir de leur changement de situation de la « prime différentielle de perte de décalé Air France ». La prime différentielle prévue par l'accord de rapprochement AF/AFE est maintenue jusqu'au 31.12.97 en tenant compte du versement de la « prime différentielle de perte de décalé Air France ». La prime différentielle prévue par l'accord de rapprochement AF/AFE est maintenue en 1998 conformément à l'article 1.
- Article 2.2 : Les salariés passés d'un « horaire décalé » à un « horaire administratif » entre le 01.01.98 et le 31.12.98 bénéficient à partir de leur changement de situation de la « prime différentielle de perte de décalé Air France ». La prime différentielle prévue par l'accord de rapprochement AF/AFE déterminée conformément à l'article 1 continue à être versée jusqu'au 31.12.98 sans être affectée par ce changement de situation.

./.

E-J  
S.R. C.M. J.M.R. P

Les articles 3 à 8 ont pour objectif de clarifier le Paragraphe V de l'accord de rapprochement AF/AFE

#### Article 3

Les trois cas prévus par le Paragraphe V de l'accord du 27 février 1997 destinés à définir le traitement possible de la prime différentielle pour les salariés pour qui subsisterait une prime différentielle au 31.12.98 sont maintenus :

« 1er cas : intégration dans le salaire de base pour les agents dont l'indice serait inférieur à l'indice moyen à ancienneté et qualification équivalentes, et à activité équivalente »

« 2<sup>ème</sup> cas : maintien de la prime différentielle sous l'appellation « prime personnelle » si pour une activité équivalente, l'indice de l'agent est supérieur à l'indice moyen, et à activité équivalente »

« 3<sup>ème</sup> cas : résorption en 36 mois pour les agents dont la situation d'activité aurait été modifiée de manière importante (perte significative de décalé) »

#### Article 4

Sont concernés par le « 3<sup>ème</sup> cas » :

- Article 4.1 : Les salariés passés d'une activité de type « horaire en décalés » à une activité de type « horaire en administratif » avant le 31.12.98.
- Article 4.2 : Les salariés qui, tout en conservant une activité de type « horaire en décalés », ont perçu en 1998 un montant de majorations horaires (nuit, dimanche et jours fériés) en retrait de 60% ou plus par rapport au montant de référence perçu en 1996.

#### Article 5

Afin d'éviter toute confusion avec d'autres primes prévues au règlement Air France, la « prime personnelle » prévue dans le « 2<sup>ème</sup> cas » prendra l'appellation de « prime personnelle différentielle » (PPD).

#### Article 6

Sont concernés par le « 2<sup>ème</sup> cas » les salariés n'entrant pas dans le « 3<sup>ème</sup> cas » et dont le coefficient moyen au 01.01.99 serait supérieur au coefficient moyen Cie, à ancienneté dans l'entreprise équivalente pour un même niveau hiérarchique.

#### Article 7

Sont concernés par le « 1<sup>er</sup> cas » les salariés n'entrant pas dans le « 3<sup>ème</sup> cas » et dont le coefficient moyen au 01.01.99 serait inférieur au coefficient moyen Cie, à ancienneté dans l'entreprise équivalente pour un même niveau hiérarchique. Deux modalités d'intégration de la prime différentielle sont à considérer :

E.S.  
S.R. CA PD

J.

- Si en ajoutant au coefficient du salarié le montant de la prime différentielle exprimé en points, le coefficient du salarié se trouve être supérieur au coefficient moyen Cie de référence, la prime différentielle sera intégrée à hauteur dudit coefficient, la partie de prime différentielle excédentaire étant maintenue sous forme de PPD.
- Si en ajoutant au coefficient du salarié le montant de la prime différentielle exprimé en points le coefficient du salarié se trouve être inférieur au coefficient moyen Cie de référence, la prime différentielle sera intégrée dans sa totalité.

Article 8

La « prime personnelle différentielle » (PPD) est une prime mensuelle, individuelle et non résorbable. La PPD est versée au prorata de la présence avec solde et du taux d'activité.

Article 9


La mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositions, rétroactives pour certaines, interviendra au plus tôt sur la paie de Juin 1999 avec les régularisations éventuellement nécessaires.


Fait à Paray-Vieille-Poste, le : 27 mai 1999

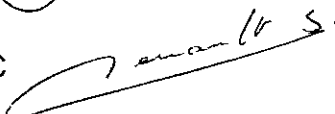
Pour les organisations syndicales  
signataires de l'accord du  
27 février 1997.

Pour la direction d'Air France


S. PAPET

C. MAGNE  
CFDT 



CFTC 

Sylvain RENAULT

SGFO  Jean Michel Françoise

CFE - CGC  F. JAHAN