

AVENANT N°8
A LA CONVENTION D'ENTREPRISE DU PERSONNEL AU SOL

Entre la Société AIR FRANCE, représentée par Monsieur Patrice TIZON, Directeur Général Adjoint Ressources Humaines,
D'une part,

Et,
Les organisations syndicales signataires,
D'autre part,

Préambule

A l'occasion de la négociation du Protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2023, les parties ont convenu d'ouvrir des travaux concernant l'intégration de certaines primes métiers issues de la convention d'entreprise Personnel au Sol dans le salaire de base.

L'intégration des primes et indemnités visées par cet avenant dans le salaire de base des salariés concernés représente plusieurs avantages pour le salarié. D'une part, à travers l'intégration, ces primes et indemnités sont pérennisées dans le salaire de base. D'autre part, l'intégration permet d'augmenter le taux horaire appliqué sur les éventuelles sujétions et d'améliorer l'effet des éventuelles augmentations salariales, individuelles ou collectives, sur la rémunération perçue. L'intégration permet aussi d'harmoniser et d'améliorer la lisibilité des structures de rémunération, et s'inscrit dans une volonté de simplification de nos processus RH.

Par ailleurs, les parties conviennent que le périmètre d'application des primes et indemnités est celui constaté au 31 mars 2025.

Les parties ont convenu d'associer à la modification de la convention d'entreprise relative à l'intégration de certaines primes et indemnités, une modification relative à la simplification du régime de certaines primes conservées, et une actualisation des terminologies qui seraient obsolètes.

Ainsi, le présent avenant est divisé en trois chapitres répondant pour chacun aux objectifs évoqués ci avant.


CM


CD


LD

1


L.D.


L.D.


PT

Chapitre 1 – Primes et indemnités intégrées

Article 1 – Primes et indemnités visées

Les primes et indemnités conventionnelles concernées par le mécanisme d'intégration dans le traitement mensuel fixe (TMF) sont les suivantes :

Primes mensuelles fixes liées à l'emploi :

- Les primes de non-accident des chauffeurs
- Les primes de langue*
- La prime de maniement de fonds au taux 2
- Les primes de tâches spéciales :
 - travaux de frappe en langue anglaise ou dans une autre langue le cas échéant
 - conduite de véhicule à titre exceptionnel
 - chefs chauffeurs

Primes variables liées à l'emploi à paiement différé :

- Les primes d'insalubrité
- La prime de maniement de fonds taux 1
- La prime d'intempéries en escale

Prime occasionnelle liée à l'emploi :

- La prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat

Autres indemnités :

- L'indemnité de démarchage
- L'indemnité de représentation
- L'indemnité d'outillage
- L'indemnité d'outillage des dessinateurs
- L'indemnité de blanchissage
- Les indemnités spéciales

** Les parties conviennent de l'organisation d'une dernière campagne de test d'anglais d'avril à juin 2025 pour les salariés en contrat à durée indéterminée appartenant aux emplois éligibles à la surprime d'anglais A' au sein de l'Exploitation Hub, du Court-courrier et des DOM. Les salariés qui obtiendront le niveau B2 minimum bénéficieront du mécanisme d'intégration de la surprime d'anglais A' à la date d'intégration.*

Sont exclusivement concernés par cette campagne de test d'anglais :

- *Les agents, techniciens et AMDE exerçant une activité commerciale Front line et Back office (y compris vente) au sein de l'Exploitation Hub, du Court-courrier et des DOM ;*
- *Les techniciens trafic du CLD, du Pôle Assistance des Compagnies Clientes (PACC), du Court-courrier et des DOM ;*
- *Les AMDE du CLD, du Pôle Assistance des Compagnies Clientes (PACC) et des services trafic dans les DOM ;*
- *Les AMDE Gestionnaires de Vacation (GV) du Court-courrier ;*
- *Les analystes Dedicare au CCO.*

Les salariés appartenant aux emplois éligibles à la surprime d'anglais A' et non concernés par la campagne de test d'anglais mentionnée ci-dessus, qui présenteraient un certificat de niveau B2 minimum obtenu entre avril et juin 2025 auprès du prestataire retenu par l'entreprise, bénéficieront du mécanisme d'intégration de la surprime d'anglais A' dans les mêmes conditions.

Les parties conviennent que les 2 primes listées ci-après sont également concernées par le mécanisme d'intégration dans le traitement mensuel fixe (TMF) :

- La « PPP Trafic » versée à l'Exploitation Hub et au Court-courrier,
- La « PPP équipe matériel » versée à l'Exploitation Hub.

A compter de la date d'intégration fixée au 1^{er} juin 2025, les primes et indemnités mentionnées dans le présent article cesseront d'être versées et toute disposition y faisant référence sera sans objet.

Article 2 – Eligibilité

Les salariés éligibles aux mesures d'intégration des primes et indemnités visées par l'article 1 du présent avenant, doivent remplir l'ensemble des conditions suivantes au 31 mars 2025 :

- Être présent aux effectifs ;
- Être payé au moins 1 jour dans l'entreprise au mois de mars 2025 ;
- Occuper un emploi ouvrant droit au bénéfice de l'une des primes ou indemnités visées par l'article 1 du présent avenant ;
- Avoir bénéficié d'au moins une des primes ou indemnités visées à l'article 1 du présent avenant entre le 01/04/2024 et le 31/03/2025.

Situations particulières

Pour les salariés absents pendant l'intégralité du mois de mars 2025 et qui occupaient un emploi ouvrant droit au bénéfice de l'une des primes ou indemnités listées à l'article 1 du présent avenant :

- En cas de reprise sur leur emploi d'origine entre le 01/04/2025 et le 31/05/2025, ils bénéficieront des mesures d'intégration à la date d'intégration.
- En cas de reprise sur leur emploi d'origine après le 31/05/2025 suite à une absence maladie, maternité ou accident du travail sans solde, ils bénéficieront des mesures d'intégration au moment de leur reprise d'activité.

Il est précisé que les dispositifs de compensation des pertes de rémunération IPAPPE, BiComPrim ou IDP déclenchés avant le 31 mars 2025 seront maintenus pour la durée et dans les conditions prévues lors de leur déclenchement. En conséquence, les primes et indemnités couvertes par ces dispositifs ne seront pas concernées par le mécanisme d'intégration.

Par exception, les salariés de retour sur leur emploi d'origine en cas de rupture d'une Convention Mobilité Intégration (CMI) bénéficieront des mesures d'intégration à la date de leur réaffectation (en tenant compte des intégrations de primes et indemnités dont ils auraient éventuellement bénéficié au titre de leur nouveau poste), et les dispositifs de compensation cesseront d'être versés à cette date.

Article 3 – Mécanisme d'intégration

Afin de mettre en œuvre l'intégration des primes et indemnités listées à l'article 1 du présent avenant, il est nécessaire de calculer pour chaque salarié bénéficiaire une valeur de référence mensuelle.

Pour ce faire, une valeur de référence annuelle est calculée par la DGRH et correspond à la somme :

- Des primes mensuelles fixes et indemnités concernées perçues en mars 2025, ramenées sur 12 mois ;
- Des primes variables à paiement mensuel concernées perçues entre le 01/04/2024 et le 31/03/2025 (au titre de l'activité de mars 2024 à février 2025).

Pour les salariés de la catégorie non-cadres ou CTE, la valeur de référence mensuelle correspond à $1/13^{\text{ème}}$ de la valeur de référence annuelle.

Soit, selon la formule suivante : $1/13^{\text{ème}} \times [(Primes\ mensuelles\ fixes\ et\ indemnités\ perçues\ en\ mars\ 2025 \times 12) + (Somme\ des\ primes\ variables\ perçues\ entre\ le\ 01/04/2024\ et\ le\ 31/03/2025)]$

La valeur de référence mensuelle est convertie en nombre de point(s) Air France (sur la base de la valeur du point en vigueur à la date d'intégration) et est intégrée dans le coefficient individuel de paiement.

Pour les salariés de la catégorie cadre, compte tenu de la structure de leur rémunération sur 12 mois, la valeur de référence mensuelle correspond à $1/12^{\text{ème}}$ de la valeur de référence annuelle.

Soit, selon la formule suivante : $1/12^{\text{ème}} \times [(Primes\ mensuelles\ fixes\ et\ indemnités\ perçues\ en\ mars\ 2025 \times 12) + (Somme\ des\ primes\ variables\ perçues\ entre\ le\ 01/04/2024\ et\ le\ 31/03/2025)]$

La valeur de référence mensuelle est intégrée dans le salaire forfaitaire mensuel.

Pour les salariés en mobilité sur les mois d'avril ou de mai 2025, la situation la plus favorable sera retenue.

Par ailleurs, un point d'étape sera organisé avec les organisations syndicales signataires du présent avenant au plus tard en juin 2025 afin de les informer des modalités pratiques de mise en œuvre du présent chapitre.

Article 4 – Revalorisation de certains coefficients minima de plage

Dans le cadre du présent avenant, les minimas de plage de rémunération du personnel au sol des niveaux suivants seront revalorisés à compter du 1^{er} juin 2025 comme suit :

- Pour les non-cadres de niveau 1 (N1) : revalorisation de 6 points, soit un coefficient porté à 245 points
- Pour les non-cadres de niveau 2 (N2) : revalorisation de 6 points, soit un coefficient porté à 253 points
- Pour les non-cadres de niveau 3 (N3) : revalorisation de 6 points, soit un coefficient porté à 278 points

Article 5 – Modification de la Convention d’entreprise du Personnel Sol et de ses annexes

Afin de permettre la mise en œuvre des mesures du présent chapitre, les dispositions du Titre 2 - «Emploi – Embauche – Carrière – Cessation d’activité » et du Titre 4 - « Rémunération » de la Convention d’entreprise Personnel au sol sont donc modifiées comme suit.

TITRE 2 : EMPLOI – EMBAUCHE – CARRIERE – CESSATION DEFINITIVE DE SERVICE

CHAPITRE 4 : CESSATION DEFINITIVE DE SERVICE

[...]

3.3.2 Indemnité compensatrice de préavis non travaillé**a) Conditions d’attribution**

La Compagnie peut dispenser un salarié de travailler pendant la période de préavis précédant un licenciement. Dans ce cas, elle verse à l'intéressé une indemnité compensatrice de préavis non travaillé distincte de l'indemnité de licenciement.

Le délai de préavis court à compter du jour de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement sauf stipulation expresse indiquée dans la lettre de notification.

b) Base de calcul

Le traitement servant de base à cette indemnité est le traitement de congé (cf. Titre 4 « Rémunération » de la présente convention).

[...]

3.4. Indemnité de licenciement

[...]

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

La base de calcul de l’indemnité de licenciement est égale au traitement de congé (cf. Titre 4 « Rémunération » de la présente convention) :

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION

CHAPITRE 1 : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AFFECTÉ EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

[...]

2.2.3. Travail du 1er mai**a) Travail en horaire régulier**

Les heures de travail effectuées le 1er mai en horaire régulier ne donnent pas droit à compensation.

Ces heures donnent droit, en plus de la rémunération correspondant à l'horaire régulier :

- à la majoration spéciale visée à l'article 2.1.2.,
- à une indemnité d'absence de cantine (pour le personnel qui ne peut bénéficier ce jour-là des prestations normales d'une cantine ou d'un repas gratuit fourni par la Compagnie),
- à une majoration horaire égale au montant du salaire horaire fixe de l'intéressé.

[...]

3.1. Rémunération de congé annuel

[...]

Le traitement de congé est constitué des éléments de rémunération que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler pendant la période considérée sur la base de la durée régulière du travail, c'est-à-dire :

a) Le traitement mensuel fixe

b) Éventuellement, les majorations liées à l'horaire de travail : pour en bénéficier, le salarié en congé doit, au cours des six mois calendrier précédant immédiatement son départ :

- soit avoir effectué des heures supplémentaires ayant donné lieu au paiement intégral ou à la seule perception des majorations prévues à l'article 2.1.1
- soit avoir effectué des heures de travail ayant donné lieu à perception des majorations prévues aux articles 2.1.2 et 2.1.3

Le salarié percevra alors, proportionnellement à la durée de son congé (exprimé en jours calendrier) la moyenne des sommes reçues à ces différents titres au cours des six mois précédents.

c) Éventuellement, des primes et indemnités suivant les modalités suivantes :

- les primes mensuelles fixes sont maintenues,
- les primes variables à paiement différé sont versées sur la base de la moyenne des sommes perçues pendant les six mois précédant le départ en congé,
- les primes à paiement annuel sont maintenues mais, payées à leur échéance normale, elles n'interviennent pas directement dans le calcul du traitement de congé,
- l'indemnité provisoire de logement est maintenue sous réserve que la période pendant laquelle elle est due ne soit pas écoulée et que les dépenses correspondantes soient justifiées,
- l'aide au logement accordée dans le cadre de la mobilité est maintenue tant que les conditions d'attribution sont réunies,
- l'indemnité de transport est maintenue dans les conditions spécifiques à cette indemnité.

3.3.1. Indemnité de congé non pris

Le traitement servant de base à cette indemnité est le traitement de congé :

- majoré le cas échéant, comme il est dit ci-dessus, d'une somme correspondant aux primes uniforme annuelle et de fin d'année.

Les jours de congé qui donnent lieu au versement d'une indemnité sont considérés comme temps de présence et s'ajoutent à la période prise en compte pour l'attribution des dites primes,

- diminué éventuellement de l'indemnité provisoire de logement ou de l'aide au logement.

Pour le traitement des congés annuels, l'application de l'ensemble de ces dispositions ne peut en aucun cas être inférieure à celle du régime légal d'indemnisation des congés payés.

[...]

3.3.4. Indemnité différentielle allouée aux salariés effectuant une période de réserve opérationnelle

Le traitement servant de base à cette indemnité est le traitement de congé, non majoré d'une somme correspondant aux primes uniforme annuelle et de fin d'année, déduction faite des différents éléments de la solde militaire perçue autres que ceux ayant un caractère de remboursement de frais.

[...]

5. Autres primes

5.1. Types de primes

On distingue, compte tenu de leur périodicité de paiement, quatre sortes de primes :

5.1.1. Primes mensuelles fixes non liées à l'emploi

Ces primes sont payées au mois en même temps que le traitement mensuel fixe.

- les primes personnelles mensuelles
- les primes provisoires de présence

5.1.2. Primes variables à paiement différé

Ces primes sont payées avec un mois de décalage du fait qu'un élément au moins du calcul de leur montant n'est connu que le mois suivant (primes principalement liées à l'horaire).

a) Les primes non liées à l'emploi

- les primes de décalage de repas,

b) Les primes liées à l'emploi

- la prime d'instruction
- la prime sur objectifs de ventes
- la prime de ventes
- la prime ponctuelle d'intervention activité moteur

5.1.3. Primes occasionnelles**a) Les primes non liées à l'emploi**

- la prime forfaitaire d'éloignement
- les gratifications exceptionnelles

b) Les primes liées à l'emploi

- la prime de vol du Personnel au Sol

5.1.4. Les primes à paiement annuel

- la prime uniforme annuelle
- la prime de fin d'année

Les montants, conditions et modalités d'attribution sont traités à l'article 4 du présent chapitre.

[...]

6. Indemnités**6.1. Types d'indemnités****6.1.1. Indemnités de remboursement de frais de repas**

- l'indemnité de panier
- l'indemnité compensatrice d'absence de cantine

6.1.2. Indemnités de remboursement de frais de transport

- l'indemnité de transport – Déplacements service
- l'indemnité de transport – Déplacements service des attachés commerciaux
- l'indemnité de transport – Domicile/Lieu de travail (Transport en commun)
- l'indemnité de transport – Domicile/Lieu de travail (Voiture individuelle)

[...]

Aussi, afin de permettre la mise en œuvre de l'intégration des primes et indemnités visées dans l'article 1 du présent avenant, les annexes 2 et 3 de la Convention d'entreprise Personnel au sol sont modifiées comme suit :

L'annexe 2.1 – « Prime de non-accident des chauffeurs » est supprimée

L'annexe 2.2 – « Prime de langue » est supprimée

L'annexe 2.3 – « Prime de maniement de Fonds (Taux 2) » est supprimée

L'annexe 2.4 – « Travaux de frappe en langue anglaise ou dans une autre langue le cas échéant » est supprimée

L'annexe 2.5 – « Conduite de véhicule à titre exceptionnel » est supprimée.

L'annexe 2.6 – « Chefs chauffeurs » est supprimée.

L'annexe 2.8 – « Prime d'intempéries en escale » est supprimée.

L'annexe 2.10 – « Prime de maniement de fonds (taux 1) » est supprimée.

L'annexe 2.12 – « Prime compensatrice du personnel des métiers du commissariat » est supprimée.

L'annexe 2.13 – « Prime d'insalubrité » est supprimée

L'annexe 3.7 – « Indemnité de démarchage » est supprimée.

L'annexe 3.8 – « Indemnité de représentation » est supprimée.

L'annexe 3.9 – « Indemnité d'outillage » est supprimée.

L'annexe 3.10 – « Indemnité d'outillage des dessinateurs » est supprimée.

L'annexe 3.11 – « Indemnité de blanchissage » est supprimée.

L'annexe 3.12 – « Indemnités spéciales » est supprimée.

Chapitre 2 – Primes modifiées

L'annexe 2.11 – « Prime de vol du Personnel au Sol » est renumérotée en « 2.3 – Prime de vol du Personnel au Sol » et modifiée comme suit :

1. Champ d'application

France métropolitaine et Départements d'Outre-Mer.

2. Bénéficiaires

Les salariés concernés sont ceux qui effectuent des contrôles à bord de certains vols à enjeux de navigabilité (contrôle de fonctionnement d'appareils, réglages, ...) suivants :

- Taux A : sortie de grande visite, réception avions neufs,
- Taux B : autres vols techniques.

Les vols d'utilisation d'une durée inférieure ou égale à 6 heures sont assimilés aux autres vols techniques.

3. Modalités d'attribution

Le droit au paiement de la prime est subordonné à la délivrance, avant le vol, d'un ordre de déplacement. Ces ordres sont signés :

- dans les directions, au niveau du sous-directeur (ou adjoints) ou par délégation par le responsable hiérarchique.
- dans les centres, délégations ou par le chef du service Entretien.

Pour les vols d'utilisation, le temps de vol est décompté depuis le moment où l'aéronef commence à se déplacer par ses propres moyens en vue d'accéder à la piste de départ jusqu'au moment où il s'immobilise à la fin du vol (block to block) ; dans le cas où le vol comprend plusieurs étapes, la durée

de vol à prendre en considération est la durée globale des heures de vol effectuées au cours de la mission et non chaque étape prise isolément.

4. Montants au 01/06/2025

Taux A	85,00 €
Taux B	42,50 €

Chapitre 3 – Actualisation des terminologies obsolètes

Certaines dispositions de la Convention d'Entreprise du Personnel au Sol faisant référence à des termes obsolètes sont actualisées comme suit :

L'annexe 2.7 – « Prime de décalage repas » est renumérotée en « 2.1 – Prime de décalage repas » et modifiée comme suit :

[...]

2. Conditions d'attribution

La prime est attribuée aux salariés de la catégorie non-cadres en horaires non continus qui, par suite des nécessités du service, ne peuvent bénéficier de la coupure du repas à l'heure prévue.

Le cas des horaires continus et/ou comportant une amplitude importante est traité à l'article 1.7 du chapitre 1 du Titre 3.

[...]

4. Montant

Le montant journalier de la prime est égal à 1/2 heure du salaire fixe du bénéficiaire (taux H100).

L'annexe 2.9 – « Prime d'instruction » est renumérotée en « 2.2 – Prime d'instruction » et modifiée comme suit :

[...]

2. Bénéficiaires

Personnels de la catégorie non-cadres et personnels de la catégorie cadre de niveau I qui, intégrés dans un organisme spécialisé dans l'instruction remplissent à temps complet des tâches d'instructeur impliquant l'instruction proprement dite, assurée dans le cadre de stages ou de cours, la préparation des cours et interventions et l'utilisation de supports pédagogiques (à l'exception, toutefois, du personnel effectuant l'instruction sur engins mécaniques et électroniques qui fait l'objet de dispositions particulières).

Les cas des instructeurs qui bénéficient, au titre d'un emploi précédent, d'une rémunération spécifique maintenue (points additionnels ou prime personnelle) doivent être soumis à la Direction des Ressources Humaines qui apprécie s'il y a lieu de leur attribuer le bénéfice de la prime d'instruction et, le cas échéant, dans quelles limites.

3. Modalités d'attribution

La prime est attribuée mensuellement, sur décision du responsable hiérarchique, en fonction de la charge et de la nature du travail effectué par les intéressés au cours du ou des mois précédents pour l'un des taux indiqués ci-après.

Elle est donc versée avec un mois de décalage.

Il est précisé que le taux maximum pouvant être attribué à un instructeur appartenant à la catégorie cadre de niveau I est le taux 2, et que, pour les autres instructeurs, le taux 3 ne peut être dépassé qu'exceptionnellement.

Les personnels de la catégorie non-cadres de niveau 3, 4 et 5 et les personnels de la catégorie cadre de niveau I qui accomplissent une activité d'instruction en dehors de leurs tâches habituelles peuvent percevoir une prime d'instruction. Cette prime est attribuée à condition que l'activité d'instruction ait été accomplie pendant une durée au moins égale à 151,67 heures ; cette durée est appréciée au cours d'une période de référence qui s'étend du 1^{er} octobre au 30 septembre. Au-delà de ce seuil de déclenchement, la prime est attribuée mensuellement au prorata des heures d'instruction effectuées ; le salarié ne perçoit donc la prime d'instruction complète que s'il exerce au cours du mois considéré une activité d'instruction égale à 151,67 heures. Les bénéficiaires de cette prime doivent soit être intégrés dans un organisme spécialisé dans l'instruction, soit exercer leur activité sous le contrôle de ce dernier ou, s'il fait défaut, du commandement de l'organisme auquel ils appartiennent.

[...]

L'annexe 3.1 – « Indemnité de panier » est modifiée comme suit :

[...]

2.2. Taux majorés

Certaines situations entraînent le versement d'un taux majoré dans les conditions suivantes :

a) Taux majoré 1 (1 fois et demie le taux normal) :

- les vacances comportant un travail effectif entre 0 h et 2 h ; les vacances se terminant après 0 h ou commençant avant 2 h.

b) Taux majoré 2 (1 fois et demie le taux normal) :

- les vacances subissant une prolongation imprévue au-delà de 13 h ou au-delà de 20 h, lorsqu'un repas gratuit n'a pu être fourni par un restaurant du personnel.

c) Taux majoré 3 :

- Pour les salariés effectuant au moins 3 heures 45 de travail pendant la période comprise entre 18 h et 6 h.

[...]

L'annexe 3.5 – « Transport-Domicile/Lieu de travail (Transport en commun) » est modifiée comme suit :

[...]

3. Forfait Navigo

Les personnels habitant Paris ou la région parisienne et y travaillant peuvent se faire rembourser l'abonnement du Forfait Navigo.

a) Montant mensuel du remboursement

Le remboursement est basé sur la valeur du Forfait-Navigo hebdomadaire, mensuel ou annuel.

b) Modalités d'attribution

Pour obtenir le bénéfice de cette indemnité, le salarié doit remplir et faire parvenir à son service de personnel une demande d'indemnisation Forfait Navigo établie sur l'imprimé "F" (établi par la Direction des Ressources Humaines) et comportant une déclaration sur l'honneur valant justification de l'utilisation du forfait Navigo. Les indications portées sur la demande d'attribution servent à déterminer le montant du remboursement mensuel à allouer.

Cette demande doit être renouvelée par la suite, selon les mêmes règles, soit à l'occasion d'une modification des conditions ayant motivé l'attribution, soit au moins une fois par an.

c) Cas de suppression

Forfait Navigo annuel

- L'absence programmée ou prévisible, quel qu'en soit le motif, d'une durée égale ou supérieure à deux mois comptés du 1^{er} du mois suivant l'arrêt, entraîne la suspension du versement de l'indemnité pour chacun des mois calendrier compris dans cette absence.
- L'absence pour raison de santé, constituée de prolongations successives et dont le terme n'est pas prévisible entraîne la suspension du versement de l'indemnité, à partir du 1^{er} du mois qui suit une période d'absence de 2 mois, pour chacun des mois calendrier décomptés à partir de cette date.

Forfait Navigo mensuel

- L'absence programmée ou prévisible, quel qu'en soit le motif, d'une durée égale ou supérieure à trois semaines entraîne la suspension du versement de l'indemnité pour chacun des mois calendrier compris dans cette absence.
- L'absence pour raison de santé, constituée de prolongations successives et dont le terme n'est pas prévisible entraîne la suspension du versement de l'indemnité, à partir du 1^{er} du mois qui suit l'absence, pour chacun des mois calendrier décomptés à partir de cette date.

Le salarié devra conserver tous les justificatifs en cas de contrôle de l'URSSAF.

4. Autres transports en commun

Les personnels habitant la région parisienne qui n'ont pas la possibilité de bénéficier du forfait Navigo et les personnels habitant la province, peuvent se faire rembourser leur titre d'abonnement aux transports en commun.

a) Montant mensuel du remboursement

Le remboursement correspond à la valeur la plus favorable entre 50% du montant de l'abonnement et le plafond déterminé lors des négociations annuelles.

[...]

L'annexe 2.14 – « Prime ponctuelle d'intervention Activité moteur » est renumérotée en « 2.4 – Prime ponctuelle d'intervention Activité moteur ».

Chapitre 4 – Dispositions générales

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions d'adhésion, d'application, de révision, de dénonciation et de durée de la Convention du Personnel au Sol d'avril 2006 et de ses avenants successifs.

Un exemplaire du présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative. Il sera déposé auprès de la DRIETS et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Roissy, le 04/04/2025

Pour la Société Air France



Patrice Tizon. (4 avr. 2025 15:01 GMT+2)

Patrice Tizon
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'Etablissement Personnel au Sol Air France

CFDT



Ch. Dewaïne - Avec lettre de réserves (4 avr. 2025 14:13 GMT+2)

CFE-CGC



CGT



Laurent Dahyot (3 avr. 2025 16:20 GMT+2)

FO



UNSA AERIEN



JOULIN (4 avr. 2025 11:15 GMT+2)



Roissy, le 4 avril 2025
N°2025/15 – CM/CM

Monsieur Patrice Tizon
Directeur Général Adjoint
Ressources Humaines et Politique Sociale

DG.DP

Objet : Lettre de réserve annexée à l'avenant n°8 à la Convention d'entreprise du Personnel au Sol

Monsieur le Directeur Général,

Le syndicat FO Air France a décidé de signer l'avenant n°8 à la Convention d'entreprise du Personnel au Sol relatif à l'intégration dans le salaire de base de certaines primes métiers issues de la convention d'entreprise du Personnel au Sol.

En effet, plusieurs de nos revendications ont été entendues et nous considérons que l'équilibre global représente une avancée réelle pour le Personnel au Sol d'Air France.

Cependant, plusieurs situations particulières ne sont pas traitées par l'avenant soumis à la signature, ce que nous regrettons.

Notamment, ce texte ne règle pas les modalités de traitement des salariés en cours de Convention Mobilité Intégration (CMI) au 31 mars 2025. Or, le syndicat FO Air France considère que ces salariés doivent être inclus dans le dispositif d'intégration des primes et indemnités résultant de l'avenant.

De la même façon, nous considérons que les salariés bénéficiant d'un dispositif de compensation des pertes de rémunération (IPAPPE) déclenché avant le 31 mars 2025 doivent être traités selon un système qui pérennise les montants de leurs primes et indemnités et donc qui les intègre au TMF.

Nous souhaitons vous faire part de ces réserves et de notre souhait de traiter ces situations particulières.

Dans l'attente de la prise en compte de ce courrier, nous vous adressons nos sincères salutations.

Christophe Malloggi
Secrétaire général

CD/po/2025/029

Monsieur Patrice TIZON
DGA Ressources Humaines

Roissy, le 4 avril 2025

Objet : Lettre de réserve relative à la signature de l'avenant n°8 à la Convention d'Entreprise du Personnel au Sol

Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que la CFDT a décidé de signer l'avenant n°8 à la Convention d'Entreprise du Personnel au Sol, ouvert à signature par les organisations syndicales représentatives. Cette décision a été prise suite à la consultation de nos adhérents, qui ont validé cet avenant à plus de 50%.

Toutefois, nous souhaitons émettre les réserves suivantes, conformément à la législation en vigueur:

1. **Transparence et Calcul des Primes** : Nous insistons sur la nécessité d'une transparence totale dans le calcul de la valeur de référence mensuelle pour l'intégration des primes. Il est impératif que les salariés soient clairement informés des modalités de calcul et que des simulations personnalisées soient fournies pour garantir la transparence et éviter tout contentieux.
2. **Équité de Traitement** : Nous demandons une vigilance accrue sur l'attractivité des métiers et la compensation de leur pénibilité après la disparition de certaines primes et indemnités. Il est crucial de s'assurer que ces modifications ne conduisent pas à une perte de droits pour les salariés actuellement positionnés sur les emplois concernés, les futures mobilités et pour les futurs embauchés.
3. **Revalorisation des Coefficients Minima** : Nous regrettons que seuls les niveaux de classification N1, N2 et N3 soient revalorisés. Nous estimons qu'une vision à plus long terme aurait été préférable pour anticiper les mobilités et les éventuelles embauches sur les autres niveaux.

4. **Indemnité de Représentation** : Nous réitérons notre demande concernant l'attribution de l'indemnité de représentation pour les chargés d'affaires de la DGI, qui est essentielle pour couvrir les dépenses engagées dans le cadre de leurs relations professionnelles. Nous attendons une réponse formelle et rapide à ce sujet pour garantir une équité de traitement pour tous les salariés concernés.
5. **Contentieux Potentiels** : Nous tenons à préciser que notre signature de cet avenant ne présume en rien de l'absence de contentieux futurs, notamment concernant la disparition des primes liées à la compensation de pénibilités. Nous nous réservons le droit de défendre les intérêts des salariés si des situations injustes ou des pertes de droits devaient survenir à la suite de cette réforme.

Nous signons cet avenant sous réserve que ces points soient pris en compte et que des mesures concrètes soient mises en place pour répondre à ces préoccupations.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.



Christophe Dewatine
Secrétaire Général



CFDT Groupe Air France-SPASAF
45 rue de Paris-CS14908
95731 ROISSY CHARLES DE GAULLE CEDEX 1
TEL : 01 41 56 04 83 e-mail : contact2@cfdtaf.org