

ACCORD RELATIF A LA COMPENSATION DE LA DIMINUTION DE REMUNERATION LIEE AUX MAJORATIONS D'HORAIRE DECALE

Conformément aux engagements pris dans l'ATGPEM 2016-2018, des discussions ont été menées en avril 2016 pour approfondir l'opportunité de faire évoluer les règles de l'accord du 29 septembre 1992 relatives à la compensation de perte de majoration d'horaires décalés.

Les réunions menées avec les signataires de l'ATGPEM d'une part, les signataires de l'accord du 29 septembre 1992 d'autre part, ont confirmé la volonté commune d'ouvrir des négociations permettant :

- d'améliorer les modalités d'accompagnement des salariés dont la mobilité professionnelle s'accompagne d'une perte de rémunération ;
- de faire évoluer les dispositifs de compensation des pertes de majorations d'horaires décalés, dans une double logique d'adaptation proportionnée et de cohérence renforcée des dispositifs RH applicables aux différentes situations rencontrées.

Dans ce cadre, les organisations syndicales représentatives et la direction se sont réunies les 03 et 10 mai 2016.

A l'issue des négociations, les parties ont convenu que les dispositions du présent accord se substituent intégralement et définitivement aux dispositions de l'accord du 29 septembre 1992 relatif à la compensation de perte de majoration d'horaires décalés qui ne produira plus d'effet, hormis au titre des situations toujours en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 1 – MODIFICATION COLLECTIVE D'HORAIRE DE TRAVAIL

Objet : Compenser financièrement une réduction des majorations d'horaires décalés liée à une adaptation durable des moyens à l'évolution de la charge de travail (hors logique d'amélioration de la productivité impliquant suppressions de poste)

Moyen : Bénéfice d'un biseau correspondant à l'écart entre le taux de sujétion moyen de référence (réalisé sur les 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif) et le taux de sujétion théorique de la grille en cours, avec application d'une franchise de 2%.

Afin de déterminer le montant de ce biseau, appelé « indemnité différentielle », cet écart est rapporté au Traitement Mensuel Fixe (TMF) du bénéficiaire à la veille de l'entrée dans le dispositif.

Durée et résorption : Ce biseau sera résorbé linéairement à compter de l'application du nouvel horaire collectif de travail.

La durée du dispositif est fonction du niveau de la baisse des majorations d'horaires décalés, conformément au tableau ci-dessous :

Réduction de sujétions horaires de la grille théorique (en % du TMF)	Durée du dispositif	Résorption linéaire
De 2% à 10%	18 mois de biseau	Résorbable par 1/18ème
Plus de 10%	30 mois de biseau	Résorbable par 1/30ème

En cas de nouvelle réduction du taux de sujétion théorique pendant une période de versement d'un biseau de compensation de pertes de majoration d'horaires décalés :

- le biseau initial est versé jusqu'à son terme ;

CG MS RW
U D 1/4

- un nouveau biseau est ouvert, dès lors que les conditions ci-dessus décrites (objet, seuil,...) sont respectées.

Ce biseau n'est pas compatible avec un autre dispositif de compensation de perte de majoration d'horaires décalés (exemple à la date de négociation du présent accord : IPACH).

Article 2 : MOBILITE INDIVIDUELLE

Objet : Compenser financièrement une réduction des majorations d'horaires décalés liée à une mobilité individuelle, définie comme changement d'affectation (hors permutation pour convenance personnelle, usuellement appelée « switch »).

Cette mobilité peut se faire sur un emploi de même nature ou non, à l'initiative de l'entreprise ou du salarié.

Moyen, durée et résorption : le dispositif de compensation financière des pertes de majorations d'horaires décalés, tel que défini à l'article 1 du présent accord, est également applicable aux situations décrites en objet du présent article.

Article 3 : CLAUSES GENERALES

3.1. Champ d'application et durée d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés Personnel au Sol de la Société Air France, exerçant leur activité professionnelle en France métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Afin de garantir un cadre cohérent, homogène et clair, les parties signataires ont convenu que les dispositions du présent accord se substituent définitivement et intégralement à celles issues de l'accord du 29 septembre 1992 relatif à la compensation de pertes de majorations d'horaires décalés ainsi qu'à tout usage ou engagement unilatéral traitant du même objet dans l'entreprise et ses établissements.

3.2. Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au niveau de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

3.3. 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.

W 7 MS 2/4 RW

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 éventuel nouveau texte. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L 2261-7 et suivants.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

3.4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé par tout ou partie des signataires et/ou des adhérents conformément aux dispositions légales

La dénonciation est notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres. Elle fait l'objet des formalités de dépôt légal.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations syndicales signataires, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

Lorsque la dénonciation émane de la direction ou de la totalité des organisations syndicales signataires, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les délais et conditions prévues par les dispositions légales.

3.5. Entrée en vigueur et dépôt

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2016.

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

Fait à Roissy, le 10 mai 2016 :

Pour la Direction Générale d'Air France :

Gilles GATEAU
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Politique Sociale

Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du Personnel Sol :

Pour la CFDT : Christophe Dewandre

Pour la CFE-CGC : René Le Noir

Pour la CGT :

Pour FO : christophe D'Allogio 

Pour l'UNSA AERIEN Air France : 
Marc SALADIN