

ACCORD DE CADRAGE ET DE MÉTHODOLOGIE

REDÉFINITION DU CADRE CONVENTIONNEL

PERSONNEL AU SOL

Soucieuses de la situation de l'entreprise, les parties signataires souhaitent, par le présent accord, définir une méthodologie de travail permettant d'accompagner, dans et par le dialogue, le redressement d'Air France.

1 Objectifs de la Direction Générale

- 1.1 Dans le contexte de dégradation des résultats économiques de l'entreprise et de pertes pour le quatrième exercice consécutif et face à la perte de compétitivité sur tous les réseaux (LC, MC, CC), un plan ambitieux de redressement a été lancé en janvier par la Direction Générale d'Air France.

L'objectif de ce projet de transformation est de dégager le plus rapidement possible une marge opérationnelle suffisante pour réduire l'endettement et faire face aux investissements nécessaires au développement, en particulier de renouvellement de flotte.

L'amélioration de l'efficacité économique recherchée sur tout le périmètre de l'entreprise, 20 % à l'horizon 2014 par rapport au résultat de 2011, doit permettre de restaurer durablement la rentabilité de nos lignes et ainsi d'éviter demain d'avoir à réduire notre offre de manière importante, notamment sur court et moyen courrier, et d'avoir à réduire nos coûts de structure de manière plus que proportionnelle. Cette amélioration de l'efficacité économique recherchée sur tout le périmètre de l'entreprise passe notamment par la maîtrise de l'évolution de la masse salariale, la recherche du maintien d'une croissance d'activité et par l'amélioration de la productivité, mais aussi par l'amélioration de nos politiques d'achats, la maîtrise de nos investissements, une meilleure utilisation des nouvelles technologies, etc...

Sept groupes de travail sont mis en œuvre par la Direction Générale

- pour mener une réflexion sur l'évolution des modèles Moyen Courrier et Long Courrier (incluant les produits et services associés), ainsi que sur les métiers du Cargo et de la Maintenance (4 groupes) ;
 - pour rechercher des pistes d'amélioration de la productivité et de l'efficacité économique dans tous les métiers de l'entreprise ;
 - pour travailler sur une simplification des organisations et sur le renforcement du management de proximité,
 - pour redevenir leader en termes de produit vol, sol et offre commerciale.
- 1.2 Parallèlement, la Direction Générale confirme sa volonté d'aboutir par la négociation à un ensemble cohérent d'accords Personnels au Sol pour juin 2012.

1/3 PL 1/6 PL RW
MS NG

Cette recherche de redéfinition du cadre conventionnel de référence poursuit les buts suivants :

- mieux maîtriser l'évolution de la masse salariale et limiter le GVT ;
- augmenter, dans le respect des 35 heures, le volume des jours et/ou des heures travaillés et l'efficacité de leur organisation sur l'année ;
- redéfinir les emplois PS et faciliter les mobilités professionnelles.

Pour cela, et afin de s'inscrire dans un calendrier compatible avec le projet, la Direction Générale a initié à titre technique une procédure de dénonciation de certains accords ou chapitres d'accords, procédure qui passe en premier lieu par la consultation des instances représentatives du personnel compétentes ; la liste des dispositions visées, dispositions qui nécessitent évidemment une renégociation, figure en annexe 1 au présent accord. L'objectif final de la Direction Générale est d'obtenir, par la négociation, en juin, une redéfinition du cadre conventionnel applicable aux Personnels au Sol s'inscrivant dans un ensemble cohérent de mesures contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques d'Air France.

2. Objectifs des syndicats signataires

Les organisations syndicales signataires sont alertées de la réalité et de la gravité de la situation économique de l'entreprise et de l'impérieuse nécessité pour elle de réaliser un important effort de redressement.

Les organisations syndicales signataires dénoncent la voie prise par la Direction Générale, initialisant une procédure de dénonciation d'accords. Elles réaffirment leur attachement au dialogue social et à la définition conventionnelle des règles de l'entreprise.

Elles prennent toutefois acte de la situation ainsi créée et de la volonté affichée par la Direction Générale d'ouvrir un espace à la négociation d'ici juin.

Leur objectif, en s'inscrivant dans cet espace de négociation, est de refuser toute politique de la chaise vide et de privilégier la voie de la négociation.

Elles affirment en outre, pour la réussite même du projet TransForm 2015, des exigences précises quant à l'issue en juin desdites négociations et notamment :

- l'absence de tout départ contraint pour motif économique,
- l'absence de toute diminution des niveaux conventionnels de rémunération,
- l'engagement de transparence et d'équité, en particulier information sur les mesures concernant les autres populations de l'entreprise (PNC et PNT).

Handwritten notes: BL, X3, PC, 2/6, M, NG, AW

3. Méthodologie et calendrier

Chaque partie signataire entend les objectifs exprimés ci-dessus.

Sans préjuger à ce stade des engagements réciproques qui résulteraient en juin des négociations à venir, les parties signataires conviennent de la méthodologie et du calendrier de travail suivants :

- 3.1 Dans le cadre de la mise en oeuvre du présent accord, la Direction Générale s'engage à ne pas notifier sa décision de dénonciation des accords avant la deuxième quinzaine de juin 2012. Cette période sera mise à profit pour négocier un accord sur le nouveau cadre conventionnel PS, accord qui définira précisément le sort de chaque texte et les dispositions conventionnelles futures. A défaut d'accord susceptible d'être valablement mis en oeuvre, la procédure de dénonciation sera poursuivie.
- 3.2 La Direction Générale s'attachera avant la mi-avril 2012 au plus tard à fournir en priorité aux organisations syndicales signataires les éléments pertinents de comparaison de la situation d'Air France, de KLM et de concurrents au regard de la productivité et de l'efficacité économique de sa production. Elle s'attachera en outre à fournir des éléments d'analyse quantitative sur les temps effectivement travaillés, dont le nombre de jours travaillés annuellement.
- 3.3 Sans préjudice des informations qu'elle communiquera au CCE, la Direction Générale organisera entre mars et juin 2012 avec les organisations syndicales signataires des points d'avancement de l'ensemble des travaux des 7 chantiers (4 chantiers « horizontaux » / « métiers » et 3 chantiers « verticaux / « transverses ») du projet Transform 2015.
- 3.4 Afin d'ordonner les travaux de renégociation des dispositions visées en annexe 1, ceux-ci seront menés en quatre lots distincts :
 - emploi et mutations,
 - rémunération et carrière,
 - temps de travail et congés,
 - dispositions propres aux personnels affectés à l'étranger.

Le calendrier des réunions propres à chacun de ces thèmes sera aménagé de manière à ce que les réunions thématiques ne se chevauchent pas, dans le respect de l'objectif de juin.

Pour assurer la cohérence et donner une vision transverse des travaux, une réunion globale sera programmée une fois par mois pour faire le point des travaux de renégociation en avril, mai et juin 2012. Ceci ne fait pas obstacle à la programmation, en tant que de besoin, de réunions supplémentaires.

- 3.5 Dans le cadre des négociations, il est précisé que la conclusion d'un accord en juin 2012 ne fait pas obstacle à ce qu'une partie des dispositions dudit accord puisse entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

PL

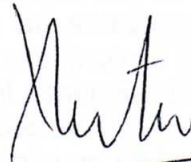
3/6 PS NG
X3 BL RW

En outre, un calendrier spécifique encadrera en tant que de besoin la conduite de réunions de négociations d'accords d'établissement sur le temps de travail (organisation et aménagement) au cours du second semestre 2012.

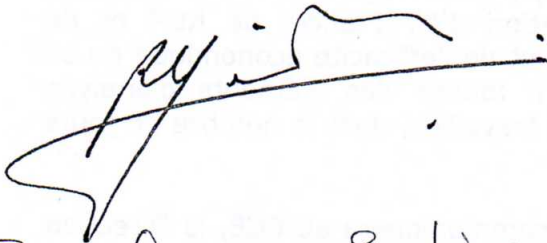
3.6 Moyens spécifiques d'accompagnement. Au titre des travaux décrits au paragraphe 3.3, des moyens spécifiques d'accompagnement seront définis par la Direction.

Pour Air France

Fait à Roissy, le¹⁵ mars 2012



Pour la CFE-CGC, ~~Romain NOIROR~~



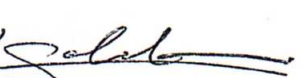

Pour la CFDT, Beatrice Lestic



Pour FO Philippe Chansonray
avec lettre de réserve



Pour OUSA Aérien AF.

Steve SALADIN 
Nicolas GUÉRE 

ANNEXE

DISPOSITIONS DIRECTEMENT VISÉES PAR LA RENÉGOCIATION

1. Convention d'entreprise PS

- 1.1 Ensemble des articles du chapitre 1 « Emploi » (et annexes associées) du titre 2 de la convention.

Objectif : redéfinition d'un système adapté de classification en cohérence avec le projet « Passerelles ».

- 1.2 Articles 2 (avancement) et 3 (promotions) du chapitre 3 (« Carrière ») du titre 2 de la convention.

Objectif : redéfinition d'un système cohérent de gestion de ces deux actes importants de carrière dans le cadre d'un budget annuel d'augmentations individuelles.

- 1.3 Article 2.2 (congés supplémentaires) du chapitre 2 (« Congés ») du titre 3 de la convention.

Objectif : limiter le nombre de jours de congés supplémentaires au titre des congés de basse activité.

- 1.4 Article 1.3 (traitement mensuel fixe) du chapitre 1 du titre 4 (« Rémunération ») de la convention.

Objectif :
♦ revoir le rythme des majorations d'ancienneté.
♦ simplifier et unifier le rythme de paiement de la rémunération par suppression de l'acompte de quinzaine.

- 1.5 Article 2.2 (particularités) du chapitre 1 du titre 4 (« Rémunération »).

Objectif : diminuer le nombre d'heures de repos attribuées en plus du salaire ou des majorations horaires versées dans le cadre des dispositions relatives aux jours fériés, tout particulièrement en cas de chômage du lundi de Pâques, du jeudi de l'Ascension ou du lundi de Pentecôte.

- 1.6 Article 3.2 (rémunération pendant les congés avec solde pour raison de santé) du chapitre 1 du titre 4 (« Rémunération ») ;

Objectif : préciser que le maintien du salaire assuré par Air France dans ce cadre s'entend comme le maintien du salaire net (précision également à apporter à l'article 8.2 du chapitre 2 du même titre).

PL PS 5/6 X3 NG
BL RW

- 1.7 Article 8.1 (dispositions générales) du chapitre 1 du titre 4 (« Rémunération ») de la convention.

Objectif : éviter de faire apparaître une référence fautive (pourcentage non actualisé de la majoration) dans la convention.

- 1.8 Article 5.1 (couverture sociale) du chapitre 2 du titre 4 de la convention.

Objectif : révision de la prise en charge des cotisations « salariés »

- 1.9 Le titre 5 (« Mutations ») de la convention pourra être utilement complété par une grande partie des dispositions actuelles de la convention d'entreprise commune et par une partie des dispositions de l'ATGPE 2009-2012 se rapportant au sujet et arrivant à échéance en juillet 2012.

2. L'Accord Pour un Développement Partagé (« APDP »), négocié en 1999 et définissant notamment un « accord cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail », ses 4 avenants successifs, ainsi que les 26 accords d'établissement et leurs avenants sur l'aménagement et la réduction du temps de travail doivent être réécrits et renégociés.

Objectif :

- ♦ se doter de règles et références communes chaque fois qu'il s'agit d'une problématique transverse d'organisation ou d'aménagement horaire.
- ♦ dans le respect des 35 heures et de la CCNTA, augmenter le volume et l'efficacité des temps effectivement travaillés.

- NB Les dispositions relatives aux cadres PS, thème qui avait donné lieu à des négociations spécifiques en 2007 et 2008, suspendus en 2009 en même temps que le projet Molière, feront l'objet de discussions particulières dans le cadre du dispositif fixé par le présent accord.

MS X3
6/6 W6
PC BL W



Roissy, le 15 mars 2012
N°69/12 – PC/KL

Monsieur Xavier Broseta
Directeur Général Adjoint
Ressources Humaines et Politique Sociale

DG.DP

Objet : Lettre de réserves


Monsieur le Directeur,

Notre syndicat a décidé de signer l'accord de cadrage et de méthodologie relatif à la redéfinition du cadre conventionnel du personnel au sol.

Toutefois, nous tenons à assortir cette signature des plus fermes réserves exprimées ci-dessous :

- Force Ouvrière revendique des garanties sur l'emploi et la rémunération dans le cadre des négociations à venir sur le cadre conventionnel et tout autre accord contractuel,
- En l'absence d'éléments dimensionnants du Projet Industriel de l'Entreprise, et ceci par entité, Force Ouvrière n'acceptera pas de remise en cause des dispositions conventionnelles en vigueur,
- Enfin, Force Ouvrière insiste à nouveau sur la transparence totale qui devra s'appliquer aux négociations avec toutes les corporations de l'Entreprise.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments distingués.



Philippe Chassonnery
Délégué Syndical Central Légal



BL/78/12

Roissy, le 13 mars 2012

Objet : accord de cadrage et de méthodologie

Lettre de réserve accompagnant la signature de la CFDT groupe Air France SPASAF.

La CFDT, signataire de l'accord de cadrage et de méthodologie relatif à l'ouverture de négociation portant sur tout ou partie des conventions communes et personnels au sol et des accords APDP et ARTT, entend s'inscrire dans un processus de négociations franches et sincères.

Pour autant, et sans préjuger des positions qui seront les siennes à l'issue de ces négociations, la CFDT groupe Air France tient à faire part ici de ses réserves.

Toute remise en cause des dispositifs conventionnels doit être justifiée économiquement et s'inscrire dans un projet global structurant permettant d'assurer la pérennité de l'Entreprise.

Sans vision sur le projet industriel global et sur l'efficacité des modifications qui seront issues de la négociation, la CFDT ne s'engagera sur aucune révision des accords.

La CFDT rappelle son préalable à toute signature en vue d'une révision des accords, à savoir, aucun départ contraint pour motif économique.

La CFDT demande qu'un état des lieux préalable soit fait sur les organisations du travail et les applications actuelles des accords ARTT. Cet état des lieux est indispensable à la bonne tenue des négociations.

Les négociations relatives au chapitre emploi et carrière de la convention Personnel au Sol et annexes, initiées dans le projet Passerelles, ont pris beaucoup de retard. La CFDT demande qu'au vu de l'ampleur et de la complexité de ce dossier, le calendrier des négociations ne soit pas contraint et puisse aller au-delà du mois de juin.

Ces réserves seront jointes à notre signature des accords.

Pour la CFDT groupe Air France SPASAF

La Secrétaire Générale


Béatrice Lestic

Réserves portées à la signature de l'accord de cadrage et de méthodologie personnels au sol

Au regard des difficultés rencontrées par notre entreprise, il est essentiel que nous puissions disposer des informations les plus récentes sur la situation économique et financière réelle de notre entreprise. Les résultats 2011 doivent être communiqués aux représentants du personnel, en toute transparence ; il s'agit là d'un élément d'appréciation important, qui doit être pris en compte dans la cadre des discussions actuellement en cours.

Concernant les 700 millions supplémentaires de cash flow à trouver, sept groupes de travail ont été mis en place à votre initiative en janvier. Nous demandons que leurs conclusions soient transmises aux organisations professionnelles dans les meilleurs délais.

Il est nécessaire, pour l'UNSA-Aérien Air France, que nous puissions en prendre rapidement connaissance afin de pouvoir en analyser le contenu.

Pour mieux en mesurer l'impact, il importe que le projet industriel ainsi élaboré chiffre concrètement les objectifs de gains attendus. Pour l'UNSA-Aérien Air France l'amélioration de l'efficacité économique, fixée ambitieusement à 20%, doit résulter d'un juste équilibre entre le volet social et le volet industriel ; ce principe fondamental doit être clairement affirmé et décliné.

En conséquence, nous vous demandons de nous préciser concrètement la répartition que l'entreprise entend appliquer au regard des différentes mesures d'économies qu'elle va prendre. Nous souhaiterions également connaître les conséquences de la hausse du poste carburant sur le pan de Transform 2015

Sans préjuger des informations que vous voudrez bien nous transmettre, l'UNSA-Aérien Air France considère qu'il est indispensable que la restauration durable de notre rentabilité ne soit pas l'unique conséquence des restrictions sociales supportées par les personnels.

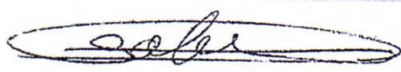
Un seuil a déjà été atteint, et il convient de rappeler que la phase 1 du plan TRANSFORM 2015 impacte déjà largement le personnel à travers le blocage des salaires et des embauches, par la mise en place de règles restrictives concernant les congés. A ce titre, nous vous demandons de nous chiffrer, dès à présent, le pourcentage d'efficacité économique ainsi dégagé.

Par ailleurs, l'UNSA-Aérien AF vous demande d'envoyer des signes forts à l'ensemble des salariés. En effet nombre d'entre eux ne comprendraient pas que les nouveaux responsables de projets soient ceux qui hier encore étaient aux commandes de l'entreprise ; pas plus qu'ils ne comprendraient qu'en période de restrictions drastiques des coûts, le dispositif des R1 gratuits et d'autres privilèges accordés à de nombreux hauts cadres d'AF et des filiales du groupe continuent d'être appliqué.

Concernant les moyens associés nous vous demandons de mettre en place des dispositions nous permettant, en tant que signataires, de communiquer en direction des salariés et mener efficacement les chantiers et groupe de travail associés.

Enfin nous réaffirmons nos préalables portant sur :

- L'absence de tout départ contraint,
- Le maintien des niveaux conventionnels de rémunération,
- La transparence et l'équité sur les mesures concernant les populations PNC et PNT.



Marc SALADIN
Secrétaire Général - UNSA-Aérien Air France



Nicolas GLEYZE
Délégué Syndical Central - UNSA-Aérien Air France