



CONVENTION D'ENTREPRISE DU PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE

**Accord Consolidé au
1^{er} Décembre 2025**

LISTE DE RÉVISIONS

N°	Nom de l'Avenant / Révision	Date
1	Convention Entreprise du PNT	05/05/2006
2	Avenant aux Annexes 1 à 6	01/10/2011
3	Transform 2015 - Accord Pilote (Pages 41 à 43)	19/11/2011
4	Révision de la Convention PNT	07/12/2012
5	Révision de la Convention d'Entreprise du PNT	28/10/2013
6	Avenant à la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique	23/03/2017
7	Avenant aux Annexes 2 à 5	01/01/2018
8	Avenant à l'Annexe 3	01/04/2018
9	Avenant à la Convention d'Entreprise PNT du 5 mai 2006 (Avenant à Durée Déterminée jusqu'au 31/03/2023)	01/06/2018
10	Accord Catégoriel Pilotes 2019 (Pages 37 et 38)	22/02/2019
11	Avenant à la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique	19/07/2019
12	Avenant à la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique	24/12/2019
13	Avenant à la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique et à l'Accord Collectif PNT 2003/2005	10/03/2020
14	Avenant relatif à la convention d'entreprise du PNT, l'accord 2003-2005 et l'accord PNT 2006	18/12/2020
15	Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT au Chapitre 2 - Embauche	08/03/2021
16	Avenant à la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique	10/10/2022
17	Accord Portant sur les Mesures Pilotes visant à Sécuriser la Croissance d'Air France	10/10/2022
18	Révision de la Convention d'Entreprise du PNT (Avenant à Durée Déterminée / Concerne uniquement S23)	28/11/2022
19	Révision de la Convention d'Entreprise PNT et à l'Accord PNT 2006	16/03/2023
20	Avenant à la Convention d'Entreprise PNT	21/06/2023
21	Accord Portant sur les Mesures Pilotes visant à Accompagner le Plan de Croissance d'Air France	15/07/2023
22	Accord Portant sur le Projet Réseau Domestique	24/05/2024
23	Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT, au Plan de Partage de la Performance et à l'Accord Catégoriel Pilote 2019	17/07/2024
24	Accord sur les Conditions de Travail Pilotes 2024 (Chapitre 3 page 6)	18/10/2024
25	Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT	24/01/2025
26	Note d'Application n°25.03-DG.PU - Éléments de rémunération Pilotes et cadets au 1 ^{er} avril 2025	01/04/2025
27	Avenant à la Convention PNT, à l'Accord 2003-2005 et à l'Accord Relatif au Régime de Travail en Temps Alterné des Pilotes	20/11/2025

SOMMAIRE

Sommaire	3
Préambule	7
Dispositions Générales	8
CHAPITRE 1 : EMPLOI	11
1. Définitions	11
2. Listes de classement professionnel (LCP)	11
2.1. Définition des listes de classement professionnel	12
2.2. Procédure de mise à jour et publication des listes de classement professionnel	14
2.3. Utilisation des listes de classement professionnel	14
2.4. Procédures de mise en stage de qualification de type avion et de promotion à la fonction commandant de bord	16
2.5. Prêts inter avions de PNT	26
CHAPITRE 2 : EMBAUCHE	29
1. Principes	29
2. Conditions générales d'admission	29
2.1. Sélection	29
2.2. Engagement	30
3. Période d'essai	31
4. Ancienneté	31
4.1. Ancienneté « compagnie »	31
4.2. Ancienneté « administrative » PNT	32
4.3. Décompte de l'ancienneté	32
CHAPITRE 3 : CARRIÈRE	33
1. Formation / perfectionnement / contrôle périodique / suivi professionnel / dossier professionnel	33
1.1. Formation en cours de carrière	33
1.2. Perfectionnement – maintien des compétences	34
1.3. Contrôle périodique	34
1.4. Suivi professionnel	35
1.5. Dossier professionnel PNT	35
2. Avancement (changement de classe)	35
2.1. Définition des classes	35
2.2. Procédure de changement de classes	36
3. Changement de qualification de type avion	38
4. Promotion à la fonction commandant de bord	38
4.1. Promotion à la fonction commandant de bord	38
4.2. Réintégration dans la fonction Officier Pilote de Ligne	38
5. Changement d'emploi d'Officier Mécanicien Navigant à Officier Pilote de Ligne	39
6. Changement d'affectation	40
6.1. Principe	40

6.2.	Mode de désignation pour un changement d'affectation d'une durée prévue supérieure à 3 mois	40
6.3.	Mutation	41
6.4.	Affectation temporaire	41
7.	Commissions Paritaires	42
7.1.	Rôle des Commissions Paritaires	42
7.2.	Composition des Commissions	43
7.3.	Caractère confidentiel des travaux	44
8.	Contrôle des aptitudes professionnelles	44
8.1.	Contrôle	44
8.2.	Incidents - Accidents	46
8.3.	Conseil d'aptitude professionnelle	47
8.4.	Mesures en cas d'inaptitude professionnelle	50
9.	Activités d'Instructeur	51
9.1.	Instructeurs contrôleurs (Commandant de bord et Officiers Mécaniciens navigants)	51
9.2.	SFI Officiers Pilote de ligne (SFI OPL)	51
10.	Experts / Chargés de Mission	51
10.1.	Définition	51
10.2.	Désignation	51
10.3.	Durée	51
10.4.	Cessation des activités d'expert ou de chargé de mission	51
Annexe 1 : Mutations en France Métropolitaine		53
Annexe 2 : Mutations entre la France Métropolitaine et les Départements d'Outre-Mer		61
Annexe 3 : Mutations à l'Étranger et les Pays d'Outre-Mer		70
Annexe 4 : Indemnité de Changement de Résidence		79
Annexe 5 : Allocation de Mobilier		80
Base Los Angeles		81
CHAPITRE 4 : CONDITIONS DE TRAVAIL PAR PÉRIODES		83
CHAPITRE 5 : CONGÉS PAYÉS ANNUELS		84
1.	Conditions d'ouverture du droit aux congés payés annuels	84
2.	Droit à congés	85
3.	Attribution des congés payés annuels	85
3.1.	Période d'attribution des congés payés annuels	85
3.2.	Prise de congés	86
3.3.	Ordre des départs : plan de congé annuel	86
3.4.	Maladie ou accident survenant au cours des congés payés annuels	87
3.5.	Reliquat de congés	87
3.6.	Congés simultanés de conjoints navigants	87
Annexe au chapitre 5 congés payés annuels - Congés exceptionnels d'ordre familial		88
CHAPITRE 6 : RÉMUNÉRATION		89
1.	Principes généraux	89
1.1.	Décompte de l'activité pour le calcul de la rémunération	89
1.2.	Éléments de la rémunération	89
1.3.	Modalité de paiement	89
1.4.	Incidence de l'ancienneté « administrative » PNT sur la rémunération	90

1.5.	Coefficient majorateur individuel résultant de l'intégration de la prime complémentaire	90
2.	Traitemet Fixe	90
3.	Rémunération de l'activité	91
3.1.	Éléments constitutifs en fonction de diverses situations	91
3.2.	Salaire mensuel minimum garanti en position d'activité (M.G.A.)	96
3.3.	Rémunération en position de maladie non imputable au service aérien	96
4.	Immobilisation sur ordre	96
5.	Calcul du traitement de congé annuel ou exceptionnel	97
5.1.	Règle du salaire moyen	97
5.2.	Règle du salaire théorique	98
5.3.	Cas particuliers de calcul du traitement de congé	99
5.4.	Modalités de versement du traitement de congé	99
6.	Salaire global mensuel moyen	100
6.1.	Définition	100
6.2.	Cas d'attribution	100
7.	Primes et Indemnités	100
7.1.	Indemnisation journée du 1 ^{er} mai	100
7.2.	Garantie de rémunération au titre des primes de vol	100
7.3.	Prime d'affectation de l'officier navigant affecté aux Antilles	101
7.4.	Prime de Commandement	101
7.5.	Prime de majoration pour Noël	101
7.6.	Prime Bi-Tronçon Long-Courrier	102
8.	Primes Annuelles	102
8.1.	Prime de fin d'année	102
8.2.	Prime uniforme annuelle (PUA)	103
9.	Officers Navigants exerçant des activités d'instructeur	103
10.	Indemnités de déplacement liés aux courriers	103
10.1.	Découcher	103
10.2.	Repas	103
10.3.	Menus Frais	104
11.	Barèmes	104
12.	Prestations médicales de l'Officier navigant éloigné de son lieu d'affectation	104
12.1.	Principe	104
12.2.	Remboursement des frais médicaux engagés	104
13.	Assurance risques de guerre et assimilés	105
Annexe 1 - Rémunération du PNT affecté sur des avions long-courriers et qualifié « PEQ 2 »		106
Annexe 2 - Traitement mensuel fixe / traitement mensuel fixe des « pilotes cadets »		107
Annexe 3 - Rémunération du PNT en France métropolitaine : taux horaire de base des primes de vol		108
Annexe 4 - Prime mensuelle liée à l'activité d'instruction		109
Annexe 5 - Prime mensuelle d'affectation Antilles		110
Annexe 6 - Avance forfaitaire / Salaire mensuel minimum garanti en position d'activité / Prime d'immobilisation sur ordre		111
CHAPITRE 7 : CESSATION DE SERVICE		112
1.	Cas de cessation d'activité de navigant n'entrant pas nécessairement rupture du contrat de travail - Reclassement au sol	112

1.1.	Principes	112
1.2.	Modalités	112
2.	Cas de cessation définitive d'activité à la compagnie	116
2.1.	Démission	116
2.2.	Licenciement	116
2.3.	Atteinte de l'âge de cessation d'activité en tant qu'Officier Navigant	123
2.4.	Indemnité de départ volontaire à la retraite CRPNAC	124
2.5.	Décès du salarié en activité	125
Page de signatures		126



PRÉAMBULE

Entre la société Air France, représentée par son Président Directeur Général, Monsieur Jean-Cyril SPINETTA, ci-après dénommée « la Compagnie »

d'une part,

Et

les organisations syndicales signataires

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

La Loi n°2004-734 du 26 juillet 2004 modifiant la Loi n°2003-322 du 9 avril 2003 relative aux entreprises de transport aérien et, notamment, à la société Air France, a prévu l'élaboration des conventions ou accords d'entreprise devant se substituer au statut et aux règlements du personnel.

L'accord d'objectifs et de méthode signé le 24 janvier 2003 entre la Direction et certaines organisations syndicales a permis d'encadrer les travaux d'élaboration de la présente convention.

Cette dernière remplit l'objet de l'accord d'objectifs et de méthode du 24 janvier 2003 qui devient caduc et cesse, en conséquence, de produire ses effets à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention d'entreprise.

La société Air France qui, jusqu'à la date du 06 mai 2006, était régie en matière de négociation par les seules dispositions des Chapitres 1 et 4 du Titre III « Conventions et accords collectifs de travail » du Code du travail est désormais soumise à l'ensemble des dispositions du Titre III relatif à la négociation collective.

À ce titre, elle rentre dans le champ d'application des accords de branche, des accords interprofessionnels et de l'ensemble des règles applicables aux conventions et accords collectifs d'entreprise.

En conséquence, elle s'inscrit pleinement dans le strict respect de ces dispositions.

Les parties précisent que les accords d'établissement qui viendraient à être conclus ne peuvent contenir de dispositions inférieures par rapport aux conventions d'entreprise.

Les notes de la Direction prises en application de la présente convention devront émaner de la Direction des Ressources Humaines du Personnel Navigant et seront tenues à la disposition des organisations syndicales.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les salariés de la société Air France appartenant au Personnel Navigant Technique sous contrat de travail de droit français. La présente convention d'entreprise est dénommée « convention d'entreprise du personnel navigant technique ».

DATE D'APPLICATION

La présente convention d'entreprise prendra effet à compter du 6 mai 2006 ; elle est conclue pour une durée indéterminée.

ADHÉSION

Conformément aux dispositions de l'Article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel à Air France, qui n'est pas signataire de la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de la présente convention.

L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'Article L. 132-10 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.

RÉVISION DE LA CONVENTION

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de la présente convention d'entreprise, 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, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

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 nouveau texte.

Les dispositions de la convention d'entreprise dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

En application de l'Article L. 132-7 du Code du Travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'Article L. 132-2-2 du Code du Travail.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'Article L. 132-10 du Code du Travail.

DÉNONCIATION

La présente convention d'entreprise peut être dénoncée par tout ou partie des signataires. La dénonciation motivée 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 la convention 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 trois mois qui suivent la date du dépôt légal de la dénonciation.

La convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Au-delà de cette durée d'un an, conformément à l'Article L.132-8 du Code du travail et en l'absence d'accord de substitution, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils avaient acquis au jour de la dénonciation.

PROCÉDURE DE CONCILIATION

Les parties signataires souhaitent promouvoir des relations sociales fondées sur le dialogue. Aussi, soucieuses d'éviter que tout différend lié à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la présente convention et de ses éventuels avenants, ne conduise à dégrader le service offert aux clients, elles conviennent de la procédure de conciliation suivante :

- une demande de réunion explicitant le ou les points à l'origine de la demande de conciliation est présentée par un signataire à la Direction des Ressources Humaines du Personnel Navigant ainsi qu'à tous les autres signataires
- la Direction des Ressources Humaines du Personnel Navigant convoque l'ensemble des parties signataires à une réunion qui se tiendra dans les 10 jours calendaires suivant la date de réception du courrier recommandé avec accusé de réception notifiant le différend lié à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la présente convention et de ses éventuels avenants.
- à l'issue de la réunion programmée :

- . un procès-verbal de conciliation est établi d'accord parties. Son contenu est porté à la connaissance des signataires de la convention
 - . en cas de non-conciliation, une nouvelle réunion est programmée dans les 10 jours calendaires entre la Direction des Ressources Humaines du Personnel Navigant concernée et l'ensemble des organisations syndicales signataires de la présente convention
- à l'issue de cette deuxième réunion :
- . un procès-verbal de conciliation est établi d'accord parties. Son contenu est porté à la connaissance des signataires de la convention
 - . en cas de non-conciliation, une nouvelle réunion est programmée dans les 10 jours calendaires auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Compagnie et l'ensemble des organisations syndicales signataires de la présente convention
- à l'issue de cette troisième réunion :
- . un procès-verbal de conciliation est établi d'accord parties. Son contenu est porté à la connaissance des signataires de la convention
 - . à défaut, un procès-verbal de non-conciliation est établi.

Pendant toute la durée de la conciliation, les parties s'abstiennent de toute action dont la nature risquerait d'aggraver le différend.

ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE

Pour une période d'une durée de 18 mois à compter du 1^{er} juin 2006, les organisations syndicales signataires ou adhérentes assureront, auprès de l'ensemble de leurs représentants élus et désignés, la démultiplication de l'information relative aux dispositions de la présente convention d'entreprise.

Au cours de cette période, un comité d'accompagnement de la mise en œuvre composé des signataires et adhérents de la présente convention se réunira une première fois pour un bilan intermédiaire à l'issue des 6 premiers mois puis à l'issue des 12 premiers mois et enfin pour un bilan final à l'issue des 18 mois.

PUBLICITÉ ET DÉPÔT LÉGAL

Un exemplaire de la présente convention sera notifié aux organisations syndicales représentatives, conformément à l'Article L.132-2-2 du Code du Travail.

Elle fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les Articles L.132-10 et L. 135-7 du Code du Travail.

CHAPITRE 1

EMPLOI

1. DÉFINITIONS

Au sens donné au terme emploi (cf. Convention Commune), les Officiers Navigants en contrat à durée indéterminée sont classés au sein du Personnel Navigant Technique de la Compagnie dans l'un des deux emplois suivants :

- Pilote de ligne,
- Officier mécanicien navigant (OMN).

L'emploi de Pilote de ligne recouvre les deux fonctions suivantes :

- Commandant de bord (CDB),
- Officier Pilote de ligne (OPL).

Nota : Les Officiers navigants embauchés à la Compagnie en qualité d'Ingénieur navigant sont classés soit dans l'emploi Pilote de ligne soit dans l'emploi Officier Mécanicien navigant.

2. LISTES DE CLASSEMENT PROFESSIONNEL (LCP)

Les Officiers Navigants sont inscrits, par emploi, sur des listes, appelées listes de classement professionnel, qui servent de base aux désignations pour les actes de carrière et aux changements de classes.

Par acte de carrière, il faut entendre toute désignation ayant un effet durable sur la carrière de l'Officier Navigant, dans son emploi ou dans sa fonction.

Par ordre de la liste de classement professionnel, il faut entendre l'ordre croissant (1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème}...).

Par ordre inverse de la liste de classement professionnel, il faut entendre l'ordre décroissant (10^{ème}, 9^{ème}, 8^{ème}...).

Sont considérés comme actes de carrière :

a) CDB/OPL

- changement de qualification "machine",
- changement d'affectation pour une durée supérieure à 6 mois ou mutation,
- changement de compagnie (Air France ou Transavia France) sans changement de type avion.

Par ailleurs, l'affectation temporaire de 3 à 6 mois est traitée dans les mêmes conditions qu'un acte de carrière proprement dit.

Avenant à la Convention du Personnel Navigant Technique du 10/10/2022

b) OPL

- Promotion à la fonction Commandant de bord

Bien que ne constituant pas un acte de carrière proprement dit, la mise en stage « Perfect OPL » et la mise en stage de préparation à la fonction CDB doivent néanmoins être effectuées dans l'ordre de la liste de classement professionnel sous réserve de satisfaire aux conditions administratives et techniques requises.

2.1. DÉFINITION DES LISTES DE CLASSEMENT PROFESSIONNEL

Il existe deux listes de classement professionnel :

- une liste unique CDB/OPL dénommée liste "Pilote de ligne",
- une liste "Officier mécanicien navigant"

2.1.1. Liste Pilote de ligne

2.1.1.1. Règles générales

Tous les pilotes figurent sur la liste unique de classement professionnel Pilote de ligne.

Les inscriptions sur la liste de classement professionnel (LCP) s'effectuent selon les critères suivants :

1. date d'effectivité du CDI de pilote Air France pour tous les OPL ayant réussi la sélection Air France. Dans tous les cas, aucune date antérieure à l'intégration en qualité de pilote de ligne au sein d'Air France notamment la date d'effectivité du CDI cadet ne pourra être retenue. Cette date s'entend à l'exclusion de tout autre stage pouvant y être rattaché et exclut toute reprise d'ancienneté pour quel que motif que ce soit.
2. Par âge, au bénéfice du plus âgé (année, mois et jour de naissance).
3. En cas d'égalité, bénéfice au niveau des brevets et licences supérieurs :
 - ATPL ou PL complet + TOP
 - FPC (ou équivalent) + ATPL théorique (ou PL théorique + TOP) etc.

Ce niveau étant celui acquis avant la mise en « stage de qualification de type » lors du stage d'intégration pour tous les OPL à l'embauche dans la Compagnie. En cas d'égalité, il sera donné priorité à celui dont le niveau acquis est le plus ancien.

L'inscription sur la LCP sera effective à la date d'embauche de l'Officier Pilote de Ligne à Air France.

Phase transitoire

Les dispositions suivantes sont applicables aux pilotes en CDI en qualité d'officier pilote de ligne au sein d'Air France ou d'Air France détaché Transavia France avant le 1^{er} juillet 2023 et n'ayant pas débuté la première qualification de type avion au sein d'Air France ou de Transavia France.

Ainsi, ces pilotes seront inscrits sur la LCP, à la date du 1^{er} juillet 2023, selon les critères successifs suivants :

1. par date d'effectivité du CDI de pilote Air France
2. Par âge, au bénéfice du plus âgé (année, mois et jour de naissance).
3. En cas d'égalité, bénéfice au niveau des brevets et licences supérieurs :
 - ATPL ou PL complet + TOP
 - FPC (ou équivalent) + ATPL théorique (ou PL théorique + TOP) etc.

Ce niveau étant celui acquis avant la mise en « stage de qualification de type » lors du stage d'intégration pour tous les OPL à l'embauche dans la Compagnie. En cas d'égalité, il sera donné priorité à celui dont le niveau acquis est le plus ancien.

Leur inscription sur la LCP sera effective à la date du 1^{er} juillet 2023.

Avenant à la Convention d'Entreprise PNT du 21/06/2023

2.1.1.2. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette liste unique Pilote de ligne, des dispositions spécifiques sont applicables aux OPL issus de l'emploi OMN et à certains IN.

Ces dispositions sont définies par les accords en vigueur.

2.1.2. Liste Officier Mécanicien Navigant

Tous les Officiers mécaniciens navigants à la Compagnie ainsi que les Officiers navigants issus de la formation commune et employés à la Compagnie comme OMN figurent sur la liste de classement professionnel Officier Mécanicien Navigant.

Les inscriptions s'effectuent selon les critères suivants :

1. Date de mise en "stage" de la première qualification de type OMN à la Compagnie (cette date s'entend à l'exclusion de tout autre stage pouvant y être rattaché).
2. Par âge, au bénéfice du plus âgé (année, mois et jour de naissance).
3. En cas d'égalité, bénéfice au niveau des brevets et licences supérieurs :
 - INAC complet et théorique,
 - Brevet de Mécanicien navigant complet et théorique.

Ce niveau étant celui acquis avant la mise en stage de première qualification de type.

En cas d'égalité, il sera donné priorité à celui dont le niveau acquis est le plus ancien.

L'inscription sur la LCP ne pourra être effective qu'à la date de lâcher OMN.

2.2. PROCÉDURE DE MISE À JOUR ET PUBLICATION DES LISTES DE CLASSEMENT PROFESSIONNEL

La liste de classement professionnel se constitue au fur et à mesure des entrées et sorties de liste. À compter du 1^{er} janvier 2025, au plus tard le 5^{ème} jour ouvré de chaque mois, les projets de liste, mis à jour par Air France, sont publiés mensuellement afin de pouvoir être consultés par chaque pilote.

À compter de ces mêmes dates, les pilotes nouvellement inscrits disposent d'un délai de 6 mois pour contester par écrit leur rang de classement.

Tout pilote n'ayant pas contesté son classement dans un délai de 6 mois, sera forclos et perdra, sauf éléments nouveaux, tout droit à contestation.

Une commission paritaire de validation de la LCP mise à jour au 1^{er} août se tiendra au plus tard le 5^{ème} jour ouvré du mois de septembre (de la même année) et une commission paritaire de validation de la LCP mise à jour au 1^{er} janvier se tiendra au plus tard le 5^{ème} jour ouvré du mois de février (de la même année).

Une commission paritaire exceptionnelle de validation de la LCP pourra être convoquée, en cas de nécessité, sur demande de la Direction ou d'une organisation syndicale représentative pilotes en amont de la commission paritaire de validation du plan nominatif de stage.

Les éventuelles contestations sont examinées en commission paritaire. Cette commission donne son avis à la Direction qui décide en dernier ressort et notifie sa décision individuellement à l'intéressé dans les 10 jours qui suivent la date de la réunion de la commission.

La liste, mise à jour en janvier, sert de référence pour les actes de carrière de la Saison ÉTÉ La liste, mise à jour en août, sert de référence pour les actes de carrière de la Saison HIVER. Les saisons sont définies comme suit :

- Saison ÉTÉ : du 1^{er} avril de l'année N au 31 octobre de l'année N.
- Saison HIVER : du 1^{er} novembre de l'année N au 31 mars de l'année N+1.

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT du 24/01/2025

2.3. UTILISATION DES LISTES DE CLASSEMENT PROFESSIONNEL

2.3.1. Principes - Utilisation normale

La liste de classement professionnel est utilisée afin de pourvoir tout poste déclaré vacant par la Compagnie.

La Direction définit les conditions administratives et techniques pour chaque acte de carrière suivant les procédures en vigueur et après avis des Organisations syndicales représentatives du Personnel Navigant Technique.

À l'occasion de chaque acte de carrière, la Direction extrait de la liste de classement professionnel les Officiers navigants ne répondant pas aux conditions administratives et techniques nécessaires pour l'acte de carrière considéré.

La Direction procède alors aux désignations suivant les dispositions définies par accord. Par ailleurs, toute mise en service ou retrait d'un type avion fera l'objet de dispositions complémentaires après concertation avec les Organisations syndicales représentatives du PNT.

2.3.2. Cas particuliers

2.3.2.1. Désignation au choix

a) Officier Pilote de ligne

La désignation au choix uniquement en vue de la promotion Commandant de Bord peut s'appliquer aux OPL qui ne peuvent être en mesure de respecter, avant leur départ à la retraite, la durée minimale d'affectation requise, ceci avec l'accord des Organisations syndicales représentatives du PNT.

b) Commandant de bord

La désignation au choix pour un changement de qualification machine ne peut intervenir qu'en faveur des Commandants de bord choisis pour gréer les postes de cadres suivants :

- Chefs de Division (ou titre équivalent)
- Adjoints au Chef de Division (ou titre équivalent)

Dans ce cas, la durée minimale d'affectation due pour cette nouvelle qualification sera augmentée de 2 saisons IATA et du reliquat éventuel relatif à la qualification machine actuelle. Dans une division de vol, il ne peut y avoir plus de 3 Commandants de Bord ayant bénéficié du choix et n'ayant pas terminé leur durée minimale d'affectation sur un type avion, telle que définie ci-dessus.

La désignation au choix ne peut avoir lieu qu'une seule fois dans la carrière d'un Commandant de Bord ; elle incrémente le compteur de qualification défini au 2.4 ci-dessous.

c) Officier mécanicien navigant

La Direction procède aux désignations, en fonction des desiderata formulés par les intéressés, dans l'ordre de la liste de classement professionnel, jusqu'à concurrence des 3/4 du nombre de postes à pourvoir.

Elle se réserve la possibilité de pourvoir au choix le dernier quart restant. Ce choix ne peut normalement s'exercer que sur le premier quart du reliquat de la liste, sous réserve toutefois que ce quart ne soit pas inférieur à trois fois le nombre de postes restant à pourvoir. Dans cette dernière éventualité, la Direction peut exercer son choix au-delà du quart du reliquat et jusqu'à concurrence de trois fois le nombre de postes restant à pourvoir.

Lorsque l'application du pourcentage de 25 % prévu pour les désignations au choix ne conduit pas à un nombre entier, celui-ci est arrondi à l'unité la plus proche.

Dans certains cas très exceptionnels, arrêtés après consultation des Organisations Syndicales représentatives du PNT, et pour une période limitée, la Direction se réserve de pourvoir les postes vacants en y affectant dans l'ordre de son choix les Officiers Mécaniciens Navigants désignés en vertu des dispositions figurant aux 3 alinéas précédents.

2.3.2.2. Changement d'affectation

(cf. Chapitre 3 - Carrière - Article 6)

2.4. PROCÉDURES DE MISES EN STAGE DE QUALIFICATION DE TYPE AVION ET DE PROMOTION A LA FONCTION COMMANDANT DE BORD

2.4.1. Objet

La participation aux stages de qualification de type avion ou de promotion à la fonction Commandant de Bord fait l'objet d'une désignation préalable.

Les articles ci-après ont pour objet de définir les règles d'éligibilité, de priorité entre pilotes et les procédures de participation et de mise en stage.

Des dispositions transitoires établies dans le cadre de la mise en œuvre de la liste unique Officier Pilote de ligne au 1^{er} août 1993 sont précisées à l'article 2.4.6 ci-après.

Révision de la Convention d'Entreprise du PNT du 28/10/2013

2.4.2. Durée minimale d'affectation sur un type avion et incrément de qualification de type avion

- Règle de priorité entre pilotes éligibles

Afin d'assurer l'équité au sein de la population pilote en matière d'accès à une qualification de type avion ou de promotion à la fonction CDB lors de toute campagne de volontariat pour une qualification de type avion ou de promotion à la fonction Commandant de Bord, le pilote ayant passé sur l'avion de son affectation actuelle un temps supérieur ou égal à une durée minimale d'affectation, qui est progressive et fonction du nombre de qualifications faites depuis l'embauche, est prioritaire sur les pilotes n'ayant pas réalisé la durée minimale d'affectation due sur leur avion d'affectation actuelle.

Cette priorité acquise, les pilotes sont classés dans l'ordre de la Liste de classement professionnelle.

- Principe de base d'incrément de qualification :

Chaque stage de formation (qualification de type ou lâcher CDB) incrémente d'une position le décompte individuel des durées minimales progressives d'affectation, selon le tableau ci-après.

Un changement de compagnie (Air France ou Transavia France) sans changement de type avion dans la même fonction est un acte de carrière géré conformément aux dispositions conventionnelles relatives au gréement du plan de stage de qualification : il n'incrémente pas le décompte individuel des durées minimales progressives d'affectation car il l'a déjà été au titre de la qualification sur ce type avion. Aucun amortissement supplémentaire n'est ajouté. Seul l'amortissement résiduel éventuel reste dû.

Un pilote sur un avion du groupe de base ne peut exprimer un volontariat sur le même avion de groupe de base, Air France ou Transavia France, dans la même fonction, pendant 2 saisons. Ces 2 saisons ne sont pas opposables à un acte de carrière recevable sur un avion hors groupe de base.

Tableau de décompte de qualifications de type avion

Nombre de qualifications effectuées	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 et +
Saisons IATA minimales d'affectation	6/8	8	8	10	10	12	12	14	14	16

Pour les durées minimales d'affectation, la saison IATA de mise en stage de qualification de type avion est comptée comme une saison complète.

Dans des cas individuels, pour raisons majeures médicales ou sociales, le retour d'un Pilote d'une activité Long-Courrier vers Moyen-Courrier avant la fin de sa durée minimale d'affectation sera possible d'accord parties en commission avec incrémentation d'une qualification de type avion et durée minimale d'affectation selon le tableau ci-dessus.

- Définition du Groupe de base

Les Pilotes de Ligne, lors de leur embauche, sont affectés sur les avions du Groupe de base, dont la définition établie d'accord parties est, à ce jour, la suivante :

Avions Moyen-Courrier (tout type avion monocouloir) de plus de 110 sièges.

En l'absence de volontaires et sous réserve des dispositions relatives à l'établissement des plans de stages, Air France peut procéder à des recrutements directs sur avions assimilés d'accord parties au Groupe de base.

Lors d'une embauche, la durée minimale d'affectation est fixée à :

- 6 saisons IATA pour la 1^{ère} qualification faite sur un type avion du Groupe de base
- 8 saisons IATA pour la 1^{ère} qualification faite sur un de ces avions assimilés.

Nota : Pour les OPL sur avion du groupe de base exprimant un volontariat sur avion long-courrier, la durée minimale d'affectation due pour la première qualification de type avion

(embauche OPL) n'est pas exigée ; la qualification suivante est comptée comme deuxième qualification. Le décompte individuel des durées minimales progressives d'affectation est de 8 saisons IATA minimales d'affectation sur le deuxième avion (incrément 2).

En dérogation aux dispositions relatives au gréement du plan de stage de qualification, pour les OPL à l'embauche sur un avion du groupe de base, pendant la durée minimale d'affectation il n'est pas possible d'effectuer, dans la même fonction, un acte de carrière sur un autre avion du groupe du base, ni sur le même type avion dans une autre compagnie.

- Lâcher CDB sur un même type d'avion

La durée minimale d'affectation sur un avion est opposable au lâcher CDB sauf dans le cas où le lâcher CDB intervient sur un même type avion.

Dans ce cas :

- la durée minimale d'affectation due pour la qualification de type avion n'est plus exigée pour l'affectation en tant qu'OPL. La nouvelle durée minimale d'affectation dans la fonction CDB est calculée selon le tableau des durées minimales d'affectation en fonction de l'incrément du pilote accédant à cette fonction CDB. Elle est due à compter de la date de mise en stage de lâcher CDB.
- le décompte individuel des durées minimales progressives d'affectation n'est pas incrémenté au lâcher CDB car il l'a été au titre de la qualification sur ce même type avion en tant qu'OPL (dans le cas d'une affectation en tant que CDB d'un pilote en provenance d'un avion du groupe de base à l'embauche, la durée minimale d'affectation sur ce même avion du groupe de base est de 6 saisons).

Avenant à la Convention d'Entreprise PNT du 21/06/2023

2.4.3. Clause dédit formation

La clause dédit formation a pour objet de garantir à Air France une période pendant laquelle tout pilote qui a bénéficié d'une formation de qualification de type ou de lâcher CDB est tenu d'exercer son activité de pilote de ligne au profit de l'entreprise.

Ainsi et en contrepartie de la prise en charge intégrale, par Air France, d'une formation de qualification de type ou de lâcher CDB, le pilote s'engage à exercer son activité de pilote de ligne au sein de l'entreprise pendant une durée de 48 mois à compter de la date de lâcher en ligne.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ou non imputable à l'employeur ou de cessation d'activité de pilote de ligne avec ou sans reclassement au sol, avant l'expiration du délai de 48 mois mentionné ci-dessus, le pilote devra rembourser à Air France les frais de formation engagés à son égard par l'entreprise correspondants au prorata du nombre de mois entiers restant à courir jusqu'à l'expiration du délai de 48 mois sauf cas de

force majeure examiné par la Direction des Ressources Humaines Pilotes après présentation en commission paritaire.

Une convention de formation relative à cette clause dédit formation doit être signée par le pilote avant l'entrée en stage de qualification de type ou lâcher CDB. Cette convention précise la date, la nature de la formation, la durée, le coût réel de la formation ainsi que le montant et les modalités du remboursement. Elle comporte également en annexe un tableau d'amortissement.

La non-signature de cette convention de formation, au plus tard 2 jours ouvrés avant la date de début de stage, vaudra désistement, au sens de l'Article 2.4.5.3 « confirmation/modification du plan de stages » du Chapitre 1 « Emploi » de la Convention d'Entreprise PNT et emportera les conséquences associées.

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT du 24/01/2025

En cas de prolongation d'affectation dans le cadre des dispositions conventionnelles « Annexe 1 » et « Annexe 2 » de l'accord Air France Plan de Partage de la performance du 23/07/2007, conduisant le pilote qui cesse son activité de pilote de ligne, dans le cadre d'un départ pour atteinte de l'âge limite défini au troisième alinéa de l'Article L.6521-4 du code des transports, à quitter l'entreprise avant l'expiration du délai de 48 mois, la clause de dédit formation sera proratisée de la durée de l'annexe.

Exemple :

Un Pilote en situation prolongation d'affectation dans le cadre des règles conventionnelles précisées dans l'Annexe 2 de l'accord Plan de Partage de la Performance du 23/07/2007 durant 7 mois verra son dédit formation réduit de la même durée (en cas de départ de l'entreprise dans le cadre d'un départ pour atteinte de l'âge limite défini au troisième alinéa de l'article L 6521-4 du code des transports)

En cas d'attente supérieure à 1 mois entre le Skill-test et la date de début d'AEL ou d'annulation de stage dans le cadre des dispositions de l'Article 2.4.5.3 « Confirmation/modification du plan de stages » du Chapitre 3 « Carrière » de la Convention d'Entreprise PNT, conduisant le pilote qui cesse son activité de pilote de ligne, à quitter l'entreprise avant l'expiration du délai de 48 mois, la clause de dédit formation sera proratisée du temps d'attente supérieur à 1 mois ou du temps d'attente du fait de l'annulation du stage.

Exemple :

Un Pilote en situation d'attente durant 3 mois entre le Skill-test et la date de début d'AEL verra son dédit formation réduit de la même durée.

Un Pilote dont le stage a été annulé et qui partira en stage, sur une saison suivante, 6 mois après la date initialement prévue verra son dédit formation réduit de la même durée.

En cas de désignation d'office ou en cas de raisons majeures, médicales ou sociales, conduisant à un retour d'un pilote d'une activité Long-Courrier vers Moyen-Courrier avant l'expiration du délai de 48 mois, la clause de dédit formation n'est pas exigée pour la formation

sur le nouvel avion. La clause de dédit formation pour l'avion sur lequel le pilote était qualifié est annulée dans ce cas.

Dans le cas où un pilote apparaît sur le plan nominatif de stage de la saison S+1 suite à un volontariat effectué lors de la campagne de volontariat en saison S, la clause de dédit formation concernant l'avion sur lequel le pilote est qualifié en saison S, est annulé. Une convention de formation relative à la clause dédit formation devra être signée par le pilote avant son entrée en stage de qualification de type ou lâcher CDB en saison S+1.

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT, au Plan de Partage de la Performance et à l'Accord Catégoriel Pilote 2019 du 17/07/2024

2.4.4. Établissement des plans de stage

Les dispositions relatives à l'établissement des plans de stages sont définies par accord.

Pour le gréement de plusieurs machines, tous les Officiers Navigants désignés d'office sont appelés à exprimer leur choix entre les différentes machines concernées. La décision interviendra en fonction de l'ordre de la seniorité et des choix exprimés.

2.4.5. Déroulement de Carrière

2.4.5.1. Campagne de qualification

Au moins quatre mois avant le début d'une saison IATA S+1, Air France communique le programme prévu de qualification de la saison S+1 et donne une information sur le programme probable de la saison S+2.

Au cours de la saison S, il est demandé au Pilote :

- d'exprimer ses volontariats pour la saison S+1, en les hiérarchisant,
- d'exprimer ses desiderata pour la saison S+2.

Toute machine non hiérarchisée, en volontariat pour la saison S+1, par un pilote est considérée comme non souhaitée. Aucune qualification ne lui sera donc attribuée sur cette machine, sauf en cas de désignations d'office qui seront gérées selon la procédure particulière exposée à l'Article 2.4.4.

Cette campagne de 5 semaines minimum s'achève au cours de la saison S, le 15 du mois M-4 de la saison S+1 et sera validée par une réunion de la Commission Paritaire.

Le pilote a la possibilité de modifier y compris d'annuler son volontariat jusqu'à la fin de la campagne de volontariat sans limitation.

Après la date de la fin de campagne de volontariat, le pilote n'a que la possibilité d'annuler l'ensemble de son volontariat et non de le modifier.

À partir de la campagne de volontariat au titre de la commission paritaire W23/24, dans un délai de 4 jours ouvrés avant la commission paritaire les annulations ne seront plus prises en compte et ce jusqu'à l'attribution des stages lors de la commission paritaire. À partir de la

campagne de volontariat au titre de la commission paritaire W24/25, ce délai de 4 jours ouvrés passera à 2 jours ouvrés*.

Le volontariat constitue, pour le Pilote, un engagement vis-à-vis de la qualification qui lui sera attribuée dans l'ordre de sa hiérarchisation y compris si le pilote a procédé à une demande d'annulation, non prise en compte, dans les conditions précisées ci-dessus.

Tout stage attribué, dans l'ordre de la hiérarchisation, dans la saison S+1 sur une machine pour laquelle un volontariat a été exprimé ne peut plus être refusé par l'intéressé, y compris si le pilote a procédé à une demande d'annulation, non prise en compte, dans les conditions précisées ci-dessus, sauf à perdre tout droit à un nouveau stage pour la saison concernée S+1 et la suivante S+2 (sauf cas de force majeure, congé maternité ou congé paternité selon les modalités définies à l'article 2.4.5.6 du présent avenant).

* *L'effectivité à durée indéterminée du présent paragraphe est conditionnée à la mise en œuvre effective pour la commission paritaire W24/25 d'un outil informatique « Carrière » permettant une prise en compte rapide des désistements de volontariat des pilotes. Ainsi, en l'absence de mise en œuvre dans les délais précisés ci-dessus, les modifications du présent article cesseront de produire effet.*

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT du 24/01/2025

2.4.5.2. Plan de stages

Sur la base des informations de cette campagne, la Compagnie établit le plan nominatif de stages de la saison S +1. L'opération est réalisée en examinant, pour chaque Officier navigant pris dans l'ordre de la liste de seniorité, la hiérarchie des volontariats exprimés et les qualifications disponibles.

Le plan de stages est validé par la Commission Paritaire au cours de la saison S, au premier jour du mois M-1 de la saison S+1.

L'ordre des mises en stage est, au sein de la saison S+1, fixé en fonction des besoins de la production. La seniorité devra être respectée en fin de saison S+1.

2.4.5.3. Confirmation/modification du plan de stages

À partir du premier jour de la saison S+1, le plan de stages est confirmé individuellement. À compter de ce moment, un pilote ne peut plus se désister sauf à perdre tout droit à qualification pour les saisons S+1, S+2 et S+3, sauf cas de force majeure, congé maternité ou congé paternité selon les modalités définies à l'Article 2.4.5.6 du présent avenant.

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT du 24/01/2025

Dans ce cas de force majeure examiné en Comité Paritaire, congé maternité ou congé paternité, le pilote sera inscrit sur un stage du même type avion sur la saison S+2, s'il en existe un et si le plan de stages n'est pas encore validé. S'il n'existe pas de stage, il reformulera un

volontariat pour la saison S+2. Au cas où le désistement pour force majeure, congé maternité ou congé paternité, intervient après validation du plan de stages de la saison S+2, le pilote sera inscrit dès que possible sur un stage du même type avion. Dans le cas contraire, il reformulera un volontariat pour la saison S+3.

Si la Compagnie est amenée à annuler une mise en stage, le pilote a le choix :

- soit de bénéficier, à compter du premier jour du mois M+3, M étant le mois prévu de mise en stage, d'une rémunération minimale garantie égale à la moyenne secteur de la machine sur laquelle il aurait dû être qualifié et ce jusqu'à la fin de la saison S+5. Sa durée minimale d'affectation sera décomptée comme si le stage n'avait pas été annulé. Dans ce cas, il devient prioritaire pour partir sur cette machine lors du premier stage de la ou des saisons suivantes et s'engage à partir lors de la première saison comportant un stage de ce type. En cas de refus, il perd, à la date de la qualification proposée, le bénéfice de sa garantie de rémunération et du décompte de sa durée minimale d'affectation.
À partir de la saison S+5, il pourra exprimer à nouveau des volontariats pour la saison S+6 et les suivantes.
- soit de retrouver sa liberté de choix pour la saison S+2 et les suivantes avec volontariat possible dans les 15 jours suivant le moment où il a été informé de l'annulation de son stage si celle-ci intervient après la clôture de la campagne de volontariat.

Le pilote dont le stage a été annulé du fait de la compagnie est prioritaire pour partir sur le même type avion lors de la période suivante par rapport au pilote dont le stage a été annulé du fait d'une force majeure, d'un congé maternité ou d'un congé paternité lui-même prioritaire par rapport au pilote en prolongation d'affectation dans le cadre des règles conventionnelles précisées dans les Annexes 1 et 2 de l'Accord Plan de Partage de la Performance du 23/07/2007 et son avenant du 29/12/2008.

Les dispositions relatives à l'annulation d'un stage gréé par un pilote désigné d'office sont définies par accord.

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT, au Plan de Partage de la Performance et à l'Accord Catégoriel Pilote 2019 du 17/07/2024

2.4.5.4. Points particuliers Cas des affectations :

Outre le respect des règles générales qui sont applicables :

- Tout Pilote de ligne qui effectue une qualification machine au cours d'un détachement extérieur à la Compagnie (Airbus Industrie, etc.) ne verra pas son décompte individuel de durée d'affectation incrémenté, à condition qu'il revienne à la Compagnie sur l'avion sur lequel il était affecté au moment de son détachement.

- Tout Pilote de ligne qui à l'issue d'un détachement extérieur à la Compagnie revient à Air France sur un avion différent de celui sur lequel il était affecté avant son détachement, voit son décompte individuel de durée d'affectation incrémenté, et sa durée minimale d'affectation débutera à partir de son retour à Air France.

2.4.5.5. Travail à temps alterné, congé parental, congé sans solde

Les durées minimales d'affectation n'étant plus liées à des amortissements économiques, les mois de non-activité accordés ne viendront pas augmenter la durée minimale d'affectation concernée.

2.4.5.6. Désistement ou report de stage pour cas de force majeur, congé maternité ou congé paternité

2.4.5.6.1 Report de stage en cas de force majeur, congé maternité ou congé paternité

En cas de force majeure reconnue comme telle en commission paritaire, ou en cas de congé maternité ou paternité présenté en commission paritaire, un pilote peut demander le report du stage qui lui a été attribué. Si sa demande est validée par la commission paritaire, ce pilote sera inscrit sur un stage du même type avion sur la saison S+2, s'il en existe un et si le plan de stages n'est pas encore validé.

Au cas où la demande de report de stage intervient après la validation du plan de stages de la saison S+2, le pilote sera positionné en 1^{ère} réserve pour le stage demandé de cette même saison (S+2). À défaut d'attribution de stage au cours de la saison S+2, il sera positionné sur un stage du même type avion sur la saison S+3, s'il en existe un.

S'il n'existe pas de stage du même type au cours de la saison de report, le pilote aura le choix de maintenir son report de stage pour la saison suivante ou d'y renoncer. En cas de renonciation au report de son stage, il pourra, à nouveau, exprimer des volontariats pour la saison S+2 sauf si la campagne de volontariat pour la saison S+2 est déjà clôturée et qu'il n'a exprimé aucun volontariat.

Si la campagne de volontariat S+2 est clôturée et qu'il n'a exprimé aucun volontariat, il pourra à nouveau exprimer des volontariats pour la saison S+3. En cas de report effectif du stage, la durée minimale d'affectation débute au premier jour de la saison sur laquelle le stage était initialement attribué. En cas de reports successifs pour une même raison, la durée minimale d'affectation débute au premier jour de la saison sur laquelle le stage était initialement attribué avant le premier report. Les dispositions de l'Article 3 « Promotion à la fonction Commandant de Bord » du Chapitre 5 « Règles de Carrière » de l'Accord PNT 2006 du 5 mai 2006 lui restent opposables.

2.4.5.6.2 Désistement d'un stage en cas de force majeur uniquement

En cas de force majeure uniquement reconnue comme telle en commission paritaire, un pilote peut demander un désistement du stage qui lui a été attribué, sans report et sans perdre droit à un nouveau stage, pour la saison S+2 si la campagne de volontariat n'est pas terminée ou

S+3. Ce désistement pour force majeur sans report devra être validé en commission paritaire. Un fois validé en commission partiaire ce désistement est définitif. Dans le cadre de ce désistement sans report, le pilote perd droit à tout stage pour la saison concernée S+1, et S+2 si la campagne de volontariat est terminée.

2.4.5.7. Abandon volontaire de stage

À titre exceptionnel, un pilote peut demander à abandonner son stage de qualification après avoir débuté ce dernier. Après validation par l'entreprise (Air France ou Transavia France) de cet abandon volontaire de stage, le pilote sera réaffecté dans sa fonction précédente (OPL/CDB) et sur son avion précédent.

Aucun incrément ou amortissement ne sera exigé au titre du stage abandonné. Le pilote perdra tout droit à qualification pour les saisons S+1, S+2, S+3 et S+4, S étant la saison de l'abandon sauf cas de force majeure reconnue comme telle en commission paritaire.

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT du 24/01/2025

2.4.6. Dispositions transitoires dans le cadre de la mise en œuvre de la liste unique pilote de ligne au 1^{er} août 1993

2.4.6.1. CDB

Au 01/08/1993, tous les OPL en cours de stage de lâcher CDB et tous les CDB encore en amortissement voient leur durée d'amortissement sur leur avion augmentée de 3 mois (afin de les recaler sur une fin de saison d'été IATA le 31/10/XX).

La période du 01/08/1993 au 31/03/1994 est décomptée comme une saison IATA complète.

Le point d'origine pour le décompte des durées d'affectation est le 4^{ème} nombre de l'échelle définie dans le tableau mentionné à l'Article 2.4.2 ci-dessus (10 saisons IATA) pour tous les CDB quel que soit le nombre de qualifications effectuées en tant que Pilote de ligne. À partir de ce numéro d'ordre, chaque qualification déjà effectuée en tant que CDB incrémente d'une unité ce numéro d'ordre et détermine ainsi la prochaine durée d'affectation minimale.

Exemple :

Un CDB ayant fait deux qualifications CDB (B737 et A300) désire changer d'avion. Ses durées d'affectation dues sur les machines suivantes seront : 12, 12, 14, 14, etc.

2.4.6.2. OPL

Au 01/08/1993, tous les OPL encore en amortissement voient leur durée d'amortissement augmentée de 3 mois afin de les recaler sur une fin de saison d'Été IATA.

La période du 1^{er} août 1993 au 31 mars 1994 est décomptée comme une saison IATA complète.

Le point d'origine pour le décompte des durées d'affectation liées aux qualifications successives Officier Pilote de ligne, hors désignation d'office, est le premier nombre de l'échelle évoquée ci-dessus (6 saisons IATA).

Exemple :

- *Un OPL ayant fait deux qualification (B737 et A300) désire changer d'avion.*

Ses durées d'affectation dues sur les machines suivantes en tant qu'OPL ou CDB seront de 8,10, 10, 12, 12, 14, etc.

- *Un OPL ayant fait une qualification (A320) désire changer d'avion.*

Ses durées d'affectation dues sur les machines suivantes en tant qu'OPL ou CDB seront de 8, 8, 10, 10, 12, 12, 14, etc.

Le point d'origine du nombre de qualification déjà effectuées par un OPL embauché hors du groupe de base ou assimilé (hors désignation d'office) est le deuxième nombre de l'échelle déjà évoquée (8 saisons IATA).

Exemple :

- *Un OPL ayant fait une qualification unique OPL (B747) désire changer d'avion.*

Ses durées d'affectation dues sur les machines suivantes en tant qu'OPL ou CDB seront de 8, 10, 10, 12, 12, 14, etc.

À partir du 01.08.1993, l'amortissement est opposable au lâcher CDB même pour la première machine, hors du groupe de base. Pour les OPL mis en stage de qualification de type sur leur première machine hors du groupe de base avant le 31.07.1993 et dont l'amortissement n'est pas opposable au lâcher CDB, cette ancienne règle reste valable mais le reliquat de l'amortissement de cette première machine hors du groupe de base sera ajoutée à la durée minimale d'affectation de la qualification CDB.

Exemple :

- *Un OPL ayant fait une première qualification B737 puis une qualification B747-400 dont l'amortissement se termine au 31/07/1995 : si sa séniорité lui permet d'être lâché CDB avant le 31/10/1995, il pourra quitter sa machine de lâcher CDB avant le 31/10/1999 (= 31/10/1995 + 8 saisons IATA).*

Pour les OPL d'origine UTA n'ayant effectué qu'une seule qualification de type Officier Pilote de ligne, hors désignation d'office, avant leur mise en CDB, leurs durées d'affectation dues sur la machine de lâcher CDB et les suivantes seront de 8, 10, 10, 12, 12, 14, etc.

2.4.6.3. Décompte des qualifications

Pour la détermination des décomptes individuels au 01.08.1993. Les cas suivants sont considérés comme une seule qualification :

- bi qualification F.27/Transall-C.160 au CEP,
- bi qualification A300/A310,

Les cas suivants ne sont pas considérés comme une qualification :

- complément de qualification B737-200/B735 durant la saison de lancement du B735 (notion d'amortissement réduit),

- départ volontaire ou désigné d'office consécutif au retrait ou au lancement d'un avion (notion d'amortissement réduit pour l'arrivée du B737-200, l'arrivée de l'A320, la fin de la caravelle, la fin du B707, la fin du B727 et la fin du DC.10).

Les désignations au choix sont comptabilisées comme des qualifications entières.

2.5. PRÊTS INTER AVIONS DE PNT

2.5.1. Définition

On appelle prêt inter avions l'utilisation d'un Officier navigant sur un type d'avion dont il possède la qualification et qui n'est pas son appareil d'affectation.

2.5.2. Détermination des besoins

L'étude des types d'avions impliqués par le prêt, c'est-à-dire des types d'avions "donneur et "receveur", du nombre des Officiers navigants concernés, des dates et durées du prêt, est faite par la Direction.

Nota : Dans la suite du texte, il sera admis qu'il peut y avoir plusieurs avions "donneurs" pour un seul avion "receveur".

2.5.3. Durée

Le prêt inter avions est limité à 10 mois.

Cependant, les mesures permettant la limitation du recours au prêt inter avions devront être prises à chaque plan de qualification des saisons d'instruction.

Dans le cas d'unité opérationnelle à faible effectif PNT, la durée du prêt inter avions pourra être prolongée de 8 mois avec l'accord de l'intéressé et après consultation des organisations syndicales représentatives du PNT, ou au-delà, avec l'accord de l'intéressé et des organisations syndicales représentatives du PNT.

2.5.4. Désignation

Les propositions de désignations individuelles sont faites par le Service Carrières PNT après avis des divisions de vol concernées parmi les Officiers Navigants répondant aux critères de qualification sur les avions "donneur" et "receveur", dans l'ordre suivant :

- a) au choix parmi les volontaires affectés sur l'avion "donneur" justifiant d'un module de reprise, du plus court au plus long, tel que défini dans les programmes généraux d'instruction.
- b) par désignation d'office, dans l'ordre inverse de la liste de Classement Professionnel Unique CDB/OPL des Officiers Navigants affectés sur l'avion « donneur » justifiant d'un module de reprise.

Tout Officier Navigant peut faire l'objet d'une utilisation sur un type d'avion autre que son appareil d'affectation en application des dispositions définies ci-dessus.

Sont toutefois exclus :

- les Cadres en fonction
- les Instructeurs en fonction
- les Officiers Navigants lâchés sur leur appareil d'affectation depuis moins de trois mois, sauf volontariat examiné cas par cas par le Niveau Professionnel
- les Officiers Navigants ayant déjà fait l'objet, sur l'avion « donneur », d'un ou plusieurs prêts au cours des douze mois précédents, sauf volontariat.

2.5.5. Procédure

Le Service Carrières PNT établit une liste des PNT répondant aux critères du prêt tels que définis à l'Article 2.5.4 ci-dessus.

Cette liste est transmise aux unités opérationnelles des avions "donneur" et "receveur" pour recherche de volontaires.

Le Service Carrières PNT transmet au Service Niveau Professionnel dans l'unité opérationnelle concernée la liste des Officiers navigants retenus pour confirmation de la nature des modules de reprise à programmer.

2.5.6. Conditions de reprise

Les conditions de reprise sur chaque appareil sont définies dans les programmes généraux d'instruction. Les vols éventuels d'adaptation en ligne et/ou de contrôle de qualification sont, en ce qui concerne l'activité aérienne, traités comme les vols de contrôle en ligne.

2.5.7. Rémunération

L'Officier Navigant utilisé dans le cadre d'un prêt inter-avions perçoit une rémunération, déterminée en fonction de son activité sur l'appareil "receveur", valorisée en fonction du taux horaire de base de la prime de vol le plus élevé de l'appareil "donneur" et du "receveur".

Cette rémunération ne saurait être inférieure à celle résultant de la moyenne mensuelle des primes de vol définie à l'Article 5.2.1 Chapitre « Rémunération », perçues par l'ensemble des Officiers Navigants de même spécialité que l'intéressé, employés sur appareil "donneur" ; cette moyenne étant valorisée sur la base de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé.

2.5.8. Gestion

Le service Carrière PNT adresse, au départ de l'Officier Navigant et à son retour, une notification définissant sa situation administrative.

2.5.9. Carrière

Les périodes d'utilisation sur un appareil au titre d'un prêt inter-avions n'interrompent pas la durée minimale d'affectation pour l'emploi de Pilote de Ligne ou la durée de l'amortissement sur la machine d'affectation pour l'emploi d'Officier Mécanicien Navigant.

L'utilisation d'un Officier Navigant au titre d'un prêt inter-avions ne peut faire obstacle à aucun acte de carrière le concernant.



CHAPITRE 2

EMBAUCHE

1. PRINCIPES

1.1. Les emplois déclarés vacants sont déterminés dans le cadre des prévisions budgétaires approuvées chaque année par la Direction Générale, ces postes sont pourvus par des personnels en contrat à durée indéterminée.

Les Pilotes de Ligne sont recrutés sur un avion du Groupe de base ou assimilé (cf. article 2.4 chapitre 1 - emploi) dans la fonction OPL uniquement.

Un emploi n'est plus considéré comme vacant dès lors qu'un candidat à l'emploi de pilote de ligne ayant satisfait aux épreuves de sélection, a reçu et accepté une convocation officielle pour un stage de formation en vue d'une 1^{ère} qualification de type avion au sein d'Air France ou de Transavia France. Il ne peut donc plus être proposé à un autre pilote.

Il est rappelé qu'en cas de recrutement pour pourvoir des emplois vacants, bénéficient d'une priorité d'embauche :

- dans la limite de deux ans, les salariés de la Compagnie Air France précédemment licenciés pour motif économique ; leur ancienneté Compagnie est alors décomptée en tenant compte de l'ancienneté déjà acquise au moment de leur licenciement.
- au cas où ils formulent une demande d'emploi, le conjoint et les enfants à charge des salariés décédés lors de l'exercice de leur activité professionnelle.

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT au Chapitre 2 - Embauche du 08/03/2021

2. CONDITIONS GÉNÉRALES D'ADMISSION

2.1. SÉLECTION

Pour être admis aux épreuves de sélection en vue d'un recrutement en tant que Pilote de Ligne en contrat à durée indéterminée, les candidats de toutes origines doivent :

- satisfaire aux conditions de nationalité du code des transports pour l'inscription aux registres spécifiques du Personnel Navigant Technique,
- être en possession des diplômes, brevets, licences en état de validité reconnus par la réglementation française.
- maîtriser couramment la langue française

Les épreuves de sélection sont un prérequis incontournable à toute embauche au sein d'Air France ou de Transavia France, quelle que soit la structure d'origine du candidat, son expérience ou la qualification de type avion détenue.

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT au Chapitre 2 - Embauche du 08/03/2021

2.2. ENGAGEMENT

2.2.1. Préalablement à leur engagement en tant que Pilote de Ligne en contrat à durée indéterminée, les candidats doivent avoir réussi les épreuves de sélection.

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT au Chapitre 2 - Embauche du 08/03/2021

2.2.2. L'engagement est subordonné :

- aux résultats favorables des contrôles médicaux : visite médicale d'aptitude à la profession de navigant et visite médicale du travail. Les intéressés doivent être en possession du certificat d'aptitude physique et mentale "classe 1" délivré par un Centre d'Expertise Médicale du Personnel Navigant ;
- à la présentation, préalablement à leur embauche, des pièces énumérées ci-après :
 - pièces officielles justifiant de l'autorisation de travailler en France, le cas échéant
 - les originaux des diplômes, brevets et licences requis,
 - extrait du casier judiciaire (bulletin n°3) datant de moins de 3 mois (ou équivalent pour les ressortissants étrangers),
 - le cas échéant, certificat de travail du précédent employeur.

Le défaut de production ou la falsification d'une des pièces demandées constitue soit un motif de rejet de la demande d'engagement, soit un motif de rupture de la période d'essai ou un motif de licenciement pour faute grave.

Par ailleurs, la production d'un extrait de casier judiciaire (bulletin n°3), ou équivalent, pour les ressortissants étrangers, contenant une condamnation entraîne également le rejet de la demande.

- à l'inscription aux registres spécifiques du Personnel Navigant professionnel de l'aéronautique civile telle que définie par le code des Transports
- à l'obtention auprès de l'Autorité compétente d'un titre de circulation aéroportuaire permettant de pénétrer en Zone de Sûreté à Accès Réglementé, le Personnel Navigant devant être titulaire du certificat de membre d'équipage (CMC)

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT au Chapitre 2 - Embauche du 08/03/2021

2.2.3. L'engagement en tant que Pilote de ligne en contrat à durée indéterminée intervient à compter de la date d'entrée en stage de formation en vue de la 1^{ère} qualification de type avion au sein d'Air France ou de Transavia France. Il donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit.

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT au Chapitre 2 - Embauche du 08/03/2021

3. PÉRIODE D'ESSAI

Toute personne engagée en qualité de Pilote de Ligne en contrat à durée indéterminée est soumise à une période d'essai dont la durée effective, à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail d'une durée totale supérieure à un mois (incluant congés, indisponibilité pour raisons de santé...), est fixée à 4 mois.

La période d'essai, commence à la date de début d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée et ne peut être renouvelée.

Au cours de la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre sous réserve du respect des dispositions légales relatives aux délais de prévenance.

En cas de résiliation en cours de période d'essai de la part de la Compagnie, aucune indemnité ne sera versée par celle-ci. Si la résiliation intervient du fait du Pilote de Ligne, celui-ci sera tenu de rembourser les frais de qualification engagés et justifiés par la Compagnie.

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT au Chapitre 2 - Embauche du 08/03/2021

4. ANCIENNETÉ

4.1. ANCIENNETÉ "COMPAGNIE"

L'ancienneté "Compagnie" a pour point de départ la date de prise de service consécutive à l'embauche ou à l'intégration dans le cadre du personnel en contrat à durée indéterminée.

Sont validés au titre de l'ancienneté Compagnie :

- a) les durées des services accomplis avant l'embauche en contrat à durée indéterminée dans le Personnel Navigant Technique, en tant que personnel local, personnel sous contrat à durée déterminée :
 - soit immédiatement avant cette embauche en contrat à durée indéterminée,
 - soit, lorsqu'il y a eu interruption avant cette embauche dans le personnel en contrat à durée indéterminée, sous réserve que la rupture du contrat de travail n'ait pas résulté d'une démission ou d'une période d'essai non satisfaisante,
- b) les durées des services accomplis en tant que personnel en contrat à durée indéterminée préalablement à un licenciement pour motif économique.

L'ancienneté Compagnie - ou la date retenue comme point de départ de cette ancienneté - sert de référence pour :

- la constitution de droits auprès d'organismes de prévoyance extérieurs à la Compagnie,
- l'obtention de billets à tarif soumis à restriction
- le calcul de l'indemnité versée en cas de départ de la Compagnie en raison :
 - de l'atteinte de l'âge de cessation d'activité en que pilote,

- du départ volontaire à la retraite CRPNPAC
- la définition du niveau minimum de reclassement au sol.

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT au Chapitre 2 - Embauche du 08/03/2021

4.2. ANCIENNETÉ "ADMINISTRATIVE" PNT

L'ancienneté "administrative" PNT a pour point de départ la date du lâcher en ligne fixée dans l'avenant au contrat de travail à durée indéterminée de l'Officier Navigant.

Pour le décompte de cette ancienneté administrative, le temps de service accompli à la Compagnie en qualité de Personnel Navigant Commercial ou de Personnel au Sol en contrat à durée indéterminée, antérieurement à l'intégration dans le Personnel Navigant Technique, est pris en compte pour moitié dans la limite d'un plafond de 2 ans.

L'ancienneté administrative sert de référence pour les dispositions relatives à la rémunération (cf. Chapitre Rémunération de la présente Convention).

4.3. DÉCOMpte DE L'ANCIENNETÉ

À partir de la date fixée comme "point de départ" de décompte de l'ancienneté, sont validées, au titre de l'ancienneté « Compagnie » ou « administrative », les périodes de travail effectif ou assimilé telles que :

- la durée des congés payés,
- la durée des périodes d'indisponibilité avec solde ou sans solde, dans la mesure où elles donnent lieu à une indemnisation par le régime de prévoyance en vigueur à la Compagnie.

Sont également validés au titre de l'ancienneté :

- le congé de maternité sans solde,
- certaines périodes de congés sans solde (pour formation, congé parental d'éducation...) dans les cas et conditions définis par la législation et/ou les accords en vigueur,
- les périodes d'inactivité sans solde au titre du temps de travail alterné
- les périodes effectuées sous les drapeaux,
- les périodes effectuées en position de détachement.

Donnent lieu à suspension de l'ancienneté les périodes d'interruption de service sans solde (autorisation d'absence, situations individuelles diverses à caractère provisoire) d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs.

CHAPITRE 3

CARRIÈRE

L'Officier Navigant est amené, au cours de sa carrière, à suivre des stages de formation et de perfectionnement.

Sa carrière évolue dans chaque emploi ou fonction soit par avancement (changement de classe), soit par changement de qualification de type avion, l'un et l'autre pouvant intervenir simultanément.

Elle peut également évoluer par changement d'emploi ou de fonction. L'Officier Navigant peut changer d'affectation.

Certains Officiers Navigants sont, dans le cadre de leur emploi, appelés à exercer une activité particulière :

- d'Instructeur,
- d'Expert ou chargé de mission

Nota : Les Officiers Navigants peuvent être amenés à exercer des fonctions de commandement et/ou de Direction ; ces fonctions ont un caractère provisoire ou permanent ; la Compagnie peut cependant y mettre fin à tout moment. Les postes d'encadrement font l'objet de dispositions définies par la Direction Générale, dans le respect des articles ci-après de la présente convention.

1. FORMATION / PERFECTIONNEMENT/ CONTRÔLE PÉRIODIQUE/ SUIVI PROFESSIONNEL / DOSSIER PROFESSIONNEL

1.1. FORMATION EN COURS DE CARRIÈRE

Les Officiers Navigants peuvent, en cours de carrière, être appelés, dans les conditions définies par la présente convention, à suivre des stages :

- soit en vue de l'exercice de leur emploi ou fonction sur d'autres appareils et d'autres lignes que ceux sur lesquels ils étaient précédemment qualifiés (formations prévues dans les Programmes Généraux d'Instruction (PGI), conformément au livre des standards PNT),
- soit en vue d'un changement d'emploi ou de fonction,
- soit pour leur permettre d'exercer de nouvelles activités (instructeurs) ou d'occuper des postes d'encadrement.

Par ailleurs, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, les Officiers Navigants

peuvent participer à des activités de formation liées ou non à l'activité professionnelle ; il peut s'agir entre autres :

- D'actions de formation répondant au plan de formation de l'Entreprise construit conformément aux dispositions légales,
- D'actions de formation répondant aux critères de mise en œuvre des contrats et/ou périodes de professionnalisation.

De plus s'ajoutent à ces dispositions conformément à la législation en vigueur des actions de formations répondant aux critères de mise en œuvre du DIF (Droit Individuel à la Formation).

Les Officiers Navigants peuvent également participer à des actions de formation rentrant dans le cadre du CIF (Congé Individuel de Formation), conformément à la législation en vigueur.

1.2. PERFECTIONNEMENT - MAINTIEN DES COMPÉTENCES

Les Officiers Navigants reçoivent, par les soins de la Compagnie et dans la mesure de ses besoins, un perfectionnement destiné à développer leurs qualités professionnelles en les adaptant aux diverses évolutions techniques.

Ce perfectionnement s'effectue, d'une part, au cours de stages périodiques obligatoires, d'autre part, en ligne, selon des modalités fixées par les textes légaux et réglementaires.

Les Officiers Navigants de tous emplois peuvent en outre être appelés, conjointement avec des agents et cadres du Personnel au Sol, à participer à certains stages d'information et de perfectionnement organisés par la Compagnie.

1.3. CONTRÔLE PÉRIODIQUE

- a) La fiche de contrôle sera remplie par l'instructeur dans les 10 jours. Le circuit complet (avis du Niveau Professionnel et du Chef de Division) devra être inférieur à 5 semaines.
- b) La prise de connaissance de la feuille de contrôle est formalisée par la signature de l'Officier Navigant. Cette signature ne signifie pas un accord sur ces résultats.
- c) L'intéressé joint ses commentaires, s'il le souhaite.
- d) Une seule photocopie de la feuille du dernier contrôle, clairement identifiée comme telle, sera remise à l'intéressé sur demande écrite de sa part sous réserve de décharger la Compagnie de toute responsabilité en cas d'utilisation inappropriée et de s'engager à en maintenir la confidentialité. Un formulaire type sera réalisé.
- e) La formation doit être considérée comme une période pendant laquelle le maximum doit être fait, conformément au livre des standards (chapitre suivi professionnel / article Quantité d'Instruction), pour aider les Officiers Navigants à atteindre les niveaux professionnels requis, et garantir ainsi la sécurité des vols.

Les contrôles permettent de mesurer les écarts avec ces niveaux requis.

La vocation pédagogique des contrôles périodiques et des feuilles de contrôle est d'aider à optimiser le niveau professionnel de l'Officier Navigant contrôlé grâce aux remarques

- du contrôleur et du niveau professionnel.
- f) Les séances de simulateurs de vols doivent rester des moments privilégiés pour la formation, l'entraînement, le maintien et la vérification des compétences.

1.4. SUIVI PROFESSIONNEL

Les Officiers Navigants font l'objet d'un suivi professionnel conformément aux dispositions réglementaires et, selon les dispositions légales, en dehors de toute considération discriminatoire.

1.5. DOSSIER PROFESSIONNEL PNT

Le dossier professionnel est constitué de 2 parties : le dossier actif, depuis l'arrivée dans la Division actuelle et le dossier historique, antérieur à l'arrivée dans la Division.

Le dossier professionnel actif est consultable sur rendez-vous auprès de la hiérarchie de la Division. Si la consultation nécessite l'historique complet, la Division prendra pour l'intéressé un rendez-vous auprès de la Direction du PNT.

Le dossier professionnel se constitue tout au long de la carrière. Les éléments anciens sont utilisés afin d'aider à comprendre et à donner un éclairage, en cas de besoin.

En matière disciplinaire, aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.
De plus, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Le livre des standards définit la liste des documents devant être inclus dans le dossier professionnel.

Aucun élément d'incident ou d'événement particulier ne peut être porté au dossier sans que l'intéressé en soit informé par écrit.

2. AVANCEMENT (CHANGEMENT DE CLASSE)

2.1. DÉFINITION DES CLASSES

2.1.1. Tableau de répartition en classes

Les Officiers Navigants sont répartis en classes au 1^{er} août de chaque année conformément au tableau suivant :

	Classes	% de l'effectif		Classes	% de l'effectif		Classes	% de l'effectif
CDB	1 ^{ère}	20 %	OPL	1 ^{ère}	20 %	OMN	1 ^{ère}	20 %
	2 ^{ème}	//		2 ^{ème}	20 %		2 ^{ème}	//
	3 ^{ème}	//		3 ^{ème}	20 %		3 ^{ème}	//
	4 ^{ème}	//		4 ^{ème}	20 %		4 ^{ème}	//
	5 ^{ème}	//		5 ^{ème}	20 %		5 ^{ème}	//

Les changements de classe prennent effet au 1^{er} août de l'année considérée.

2.1.2. Effectifs à prendre en considération pour la répartition en classes (cf. Article 2.1.1.)

Pour les Commandants de bord et les Officiers Pilotes de Ligne, l'effectif à prendre en considération est celui des Officiers Navigants lâchés et exerçant effectivement la fonction considérée au 31 juillet de chaque année. À cet effet, la liste unique Pilote de Ligne sera scindée en 2 parties distinctes pour les CDB et les OPL.

Les mises à jour de ces listes sont effectuées en excluant les Officiers Navigants ayant atteint au 31 juillet l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du code de l'Aviation Civile à la condition qu'ils soient en 1^{ère} classe.

Avenant à la Convention d'Entreprise PNT du 21/06/2023

Un Commandant de Bord réintégré Officier Pilote de Ligne sera comptabilisé dans l'effectif relatif à sa nouvelle fonction d'Officier Pilote de Ligne à compter de la date du lâcher en ligne dans la fonction OPL.

Avenant Relatif à la Convention d'Entreprise du PNT, l'Accord 2003-2005 et l'Accord PNT 2006 du 18/12/2020

2.2. PROCÉDURE DE CHANGEMENT DE CLASSES

2.2.1. Principe

Les changements de classes peuvent intervenir par application de l'une des trois règles suivantes dans l'ordre où elles sont énoncées ci-dessous :

- Règle des 20 %

Les Officiers Navigants doivent être répartis en 5 classes conformément à l'Article 2.1.

- Règle des 5 %

Dans le cas où le nombre total de changements de classe, pour les Commandants de Bord

d'une part, pour les Officiers Pilotes de Ligne d'autre part ainsi que pour les Officiers Mécaniciens Navigants, déterminé en application de la règle des 20 %, est inférieur à 5 % de l'effectif proposable, c'est le nombre résultant de ce pourcentage minimum qui est retenu.

- Règle des 4 ans

En tout état de cause, le temps de séjour maximum d'un Officier Navigant dans une classe est limité à 4 ans.

2.2.2. Modalités d'application de la règle des 20 %

Compte tenu de l'effectif total à prendre en considération au 31 juillet et de la règle de répartition définis à l'Article 2.1., on détermine le niveau d'effectif à atteindre dans chaque classe.

Avenant à la Convention d'Entreprise PNT du 21/06/2023

Sont considérés comme faisant partie d'une classe C, les Officiers Navigants ayant atteint cette classe au 31 juillet de l'année considérée. Toutefois, si ces Officiers Navigants ont atteint cette classe C au cours des 12 mois précédents par la règle des 4 ans et que leur position sur la liste de classement professionnel les places dans la plage correspondant à la classe C + 1 au 1^{er} avril de l'année considérée, ils sont alors classés en C + 1.

La différence entre les effectifs réels et les effectifs à atteindre dans chaque classe, détermine, par voie de conséquence, le nombre d'Officiers Navigants devant passer dans la classe immédiatement supérieure.

Les changements de classe sont alors prononcés dans l'ordre de la liste de classement professionnel. Ils prennent effet au 1^{er} août de l'année considérée.

2.2.3. Modalités d'application de la règle des 5 %

L'effectif à prendre en considération est l'effectif proposable, c'est-à-dire l'effectif total tel que défini à l'Article 2.1. duquel il y a lieu d'exclure les Officiers Navigants en 1^{ère} classe.

Le nombre de changements de classe est réparti de manière à obtenir pour chaque classe le niveau d'effectif le plus proche des 20 % définis à l'Article 2.1. Ils prennent effet au 1^{er} août de l'année considérée.

2.2.4. Modalités d'application de la règle des 4 ans

Tout Officier Navigant atteignant 4 années de présence dans la même classe passe automatiquement à la classe supérieure.

L'échéance à prendre en considération est :

- soit la "date de départ calcul classe" du précédent changement de classe,
- soit la "date de lâcher" en tant que Commandant de Bord, Officier Pilote de Ligne ou Officier Mécanicien Navigant.

Cette "date de départ calcul classe" prend toujours effet le premier jour d'un mois : elle est déterminée selon les mêmes règles que pour les changements d'échelon d'ancienneté.

Entre le 1^{er} et le 15 du mois M, elle est fixée au 1^{er} du mois M.

Entre le 16 et le dernier jour du mois M, elle intervient au 1^{er} du mois M + 1.

3. CHANGEMENT DE QUALIFICATION DE TYPE AVION

Tout Officier Navigant peut bénéficier d'un changement de type avion sous réserve qu'il satisfasse pleinement aux conditions administratives et techniques requises ainsi qu'à celles déterminées par les procédures de mise en stage (cf. Article 2.4. - Chapitre 1 - Emploi).

4. PROMOTION À LA FONCTION COMMANDANT DE BORD

Tout Officier Pilote de Ligne peut bénéficier d'une promotion à la fonction Commandant de Bord sous réserve qu'il satisfasse aux conditions administratives et techniques requises ainsi qu'à celles déterminées par les procédures de mise en stage (cf. Article 2.4 - Chapitre 1 - Emploi).

La promotion de l'Officier Pilote de Ligne à la fonction Commandant de Bord se fera exclusivement sur un avion du Groupe de Base selon des modalités et un calendrier définis par accord.

L'Officier Pilote de Ligne promu Commandant de Bord est positionné en 5^{ème} classe à l'issue du "lâcher en ligne".

4.1. PROMOTION À LA FONCTION COMMANDANT DE BORD

Tout Officier Pilote de Ligne peut bénéficier d'une promotion à la fonction Commandant de Bord sous réserve qu'il satisfasse aux conditions administratives et techniques requises ainsi qu'à celles déterminées par les procédures de mise en stage (cf. Article 2.4 Chapitre 1 - Emploi).

La première promotion de l'Officier Pilote de Ligne à la fonction Commandant de Bord se fera exclusivement sur un avion du Groupe de Base selon des modalités et un calendrier définis par accord.

L'Officier Pilote de Ligne promu Commandant de Bord est positionné en 5^{ème} classe à l'issue de la date de lâcher en ligne CDB à Air France (ou Transavia France dans le cadre d'un détachement.)

4.2. RÉINTÉGRATION DANS LA FONCTION OFFICIER PILOTE DE LIGNE

À compter de la campagne générale de volontariat pour la saison Été 2021, un Commandant

de Bord pourra exprimer un volontariat pour réintégrer la fonction Officier Pilote de Ligne sous réserve qu'il satisfasse aux conditions administratives et techniques requises.

Une durée minimale d'affectation de 10 saisons IATA en qualité de Commandant de Bord sera requise, y compris pour une réintégration dans la fonction Officier Pilote de Ligne sur le même avion, pour que le volontariat soit recevable. La saison IATA de mise en stage de lâcher Commandant de Bord est comptée comme une saison complète.

La réintégration dans la fonction Officier Pilote de Ligne constitue un acte de carrière. Les dispositions conventionnelles de l'Article 2.4.2 « durée minimale d'affectation sur un type avion » du Chapitre 1 « Emploi » sont applicables y compris si l'acte de carrière intervient sur un avion sur lequel le pilote a déjà été affecté.

Un Commandant de Bord ayant réintégré la fonction d'Officier Pilote de Ligne est positionné, dans la classe qu'il occupait en qualité d'Officier Pilote de Ligne avant sa promotion Commandant de Bord, à l'issue du lâcher en qualité d'Officier Pilote de Ligne. Il est positionné en année 0 pour l'application du point 2.2.4. « Modalités d'application de la règle des 4 ans » de la Convention d'Entreprise du PNT.

Tout Commandant Bord ayant réintégré la fonction d'Officier Pilote de Ligne peut bénéficier d'une nouvelle promotion à la fonction de Commandant de Bord sous réserve qu'il satisfasse aux conditions administratives et techniques requises ainsi qu'à celles déterminées par les procédures de mise en stage (Article 2.4. - Chapitre 1 - Emploi). Les dispositions de l'Article 3 « Promotion à la fonction Commandant de Bord » du chapitre 5 « Règles de Carrière » de l'Accord PNT 2006 du 5 mai 2006 ne lui seront plus opposables.

Dans le cadre de cette seconde promotion à la fonction Commandant de Bord, un stage de formation adapté lui sera dispensé.

Le Commandant de Bord ayant réintégré la fonction d'Officier Pilote de Ligne et de nouveau promu Commandant de Bord est positionné, dans la classe qu'il avait atteint précédemment en qualité de Commandant de Bord, à l'issue de la date de lâcher en ligne en qualité de Commandant de Bord. Il est positionné en année 0 pour l'application du point 2.2.4. « Modalités d'application de la règle des 4 ans » de la Convention d'Entreprise du PNT.

Avenant Relatif à la Convention d'Entreprise du PNT, l'Accord 2003-2005 et l'Accord PNT 2006 du 18/12/2020

5. CHANGEMENT D'EMPLOI D'OFFICIER MÉCANICIEN NAVIGANT À OFFICIER PILOTE DE LIGNE

Tout Officier Mécanicien Navigant peut bénéficier d'une évolution de carrière vers la fonction d'Officier Pilote de Ligne sous réserve qu'il satisfasse aux conditions administratives et techniques requises.

L'Officier Mécanicien Navigant converti OPL est positionné en 5^{ème} classe à l'issue du lâcher en ligne en qualité d'OPL. Son inscription sur la LCP Pilote de Ligne s'effectue dans les

conditions définies par les accords en vigueur.

6. CHANGEMENT D'AFFECTATION

6.1. PRINCIPE

Les Officiers Navigants sont rattachés hiérarchiquement à une unité opérationnelle et sont affectés à un lieu géographique déterminé ; toutefois, la région parisienne constitue un seul lieu d'affectation.

Ils peuvent être appelés à assurer leurs fonctions sur tout le réseau ou la Compagnie exerce son activité.

Ils peuvent être affectés dans les DOM, les TOM, les POM (pays d'outre-mer), ou à l'étranger, par mutation pour une affectation d'une durée supérieure à 6 mois (ou 183 jours), ou par affectation temporaire d'une durée minimum d'un mois et maximum de 6 mois.

6.2. MODE DE DÉSIGNATION POUR UN CHANGEMENT D'AFFECTATION D'UNE DURÉE PRÉVUE SUPÉRIEURE À 3 MOIS

Les principes définis dans le Chapitre 1 - Emploi - de la présente convention (cf. Articles 2.3.1. et 2.3.2.) sont applicables. Il peut cependant être dérogé au fonctionnement normal des listes de classement professionnel dans le cas d'une affectation hors France métropolitaine (d'une durée normale de 24 mois/congés inclus), pour tenir compte du temps de séjour des candidats au cours des précédentes affectations éventuelles.

Révision de la Convention PNT du 07/12/2012

a) 1^{ère} dérogation

L'Officier Navigant qui aura accompli 24 mois de séjour en une ou plusieurs fois verra son tour sauter sur la liste de classement, pour toute nouvelle affectation hors de France métropolitaine, pendant une durée double de celle des temps de séjours déjà accomplis.

La Direction se réserve toutefois la possibilité de ne pas exclure de la liste de classement les Officiers Navigants se trouvant dans un tel cas si l'application de cette règle ne permettait pas de pourvoir la totalité des postes vacants ; elle ne prend alors de décision qu'après consultation préalable des élus Pilotes du CSEE et des représentants de proximité Pilotes et ne peut faire appel en premier lieu qu'aux volontaires.

Avenant de Révision de la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique du 19/07/2019

b) 2^{ème} dérogation

Dans le cas où plusieurs Officiers Navigants ont fait acte de candidature pour un poste vacant hors de France métropolitaine, la priorité est accordée, sans tenir compte de la liste de classement, à celui dont le temps de séjour total hors France métropolitaine est le moins

élevé. Cependant, lorsque plusieurs candidats ont effectué des temps de séjour identiques, c'est leur position respective sur la liste de classement qui les départage.

c) Décompte des temps de séjour hors France métropolitaine, antérieurs à la candidature, utilisé dans l'application des dérogations ci-dessus

Les temps sont comptés en mois, congés inclus. En outre on ne comptera pas le temps des séjours effectués :

- après une désignation d'office, (utilisation dans l'ordre de la liste de classement professionnel),
- dans un autre emploi et fonction pour ce qui concerne les Commandants de Bord et Officiers Pilotes de Ligne,
- plus de 8 ans avant la date prévue de la nouvelle affectation pour les Officiers Pilotes de lignes exclusivement,
- en affectation, si la durée totale de celle-ci a été inférieure à 3 mois et si le candidat n'a bénéficié d'aucun autre séjour décomptable.

6.3. MUTATION

Une mutation est un changement de lieu d'affectation, entraînant en principe pour l'intéressé, la nécessité de transférer sa résidence habituelle et principale ; elle est en principe prononcée pour 2 ans.

Le changement d'affectation comportant mutation doit être notifié par écrit à l'intéressé avec préavis d'un mois au moins, sauf accord de l'intéressé. La notification spécifie les diverses conditions administratives, pécuniaires et matérielles concernant la nouvelle affectation.

Les conditions générales de mutation sont définies dans la convention commune titre "Mutations", complétées des dispositions particulières définies en annexes de ce chapitre, applicables à défaut de dispositions spécifiques prises par accord (tel que Accord Base Province PNT).

Il est précisé notamment que, dans le cas de transport par voie aérienne, la famille à charge se voit attribuer un billet S1 dès que l'accord d'hébergement a été donné et que les formalités médicales sont terminées, la date du voyage étant fixée après accord de la Compagnie.

6.4. AFFECTATION TEMPORAIRE

Est en "affectation temporaire" l'Officier Navigant appelé à effectuer un travail aérien en ligne hors de son lieu habituel d'affectation, pour une durée minimum d'un mois et maximum de six mois, sauf prolongation avec l'accord de l'intéressé.

La désignation des Officiers Navigants est effectuée :

- au choix s'il s'agit d'une affectation temporaire d'une durée prévue de trois mois maximums,
- dans les conditions prévues au l'Article 6.2 s'il s'agit d'une affectation temporaire d'une durée prévue supérieure à 3 mois.

Sauf accord de l'intéressé, l'envoi en affectation temporaire et la durée de celle-ci sont signifiés à l'intéressé avec un préavis égal à 1/6 de la durée prévue de l'affectation temporaire. Une affectation temporaire ne peut excéder six mois, ni, sauf accord de l'intéressé, être reconduite ou suivie d'une autre affectation temporaire dans un autre lieu avant l'expiration d'une période double de la durée d'affectation temporaire.

Les conditions générales définies en situation de déplacement de longue durée (cf. Convention Commune Titre 8 "Déplacements") sont applicables au Personnel Navigant en affectation temporaire.

Il est précisé notamment que, en cas d'affectation temporaire, la Compagnie supporte les frais de transport du conjoint (billet S2) ; elle ne supporte les frais de transport des enfants à charge que dans le cas d'une affectation temporaire d'une durée prévue supérieure à trois mois. En aucun cas, elle ne prend à sa charge les frais de transport du mobilier.

L'Officier Navigant affecté temporairement est logé aux frais de la Compagnie. Il a droit, au cours de ses voyages en dehors du lieu de son affectation temporaire, aux indemnités de déplacement normales, selon la note de Direction : " barème d'indemnisation des frais de déplacement " prévu par la Convention Commune.

Révision de la Convention PNT du 07/12/2012

7. COMMISSIONS PARITAIRES

7.1. RÔLE DES COMMISSIONS PARITAIRES

Les commissions paritaires sont chargées d'examiner le bilan des décisions prises par la Direction et les remarques formulées à cet égard par les élus Pilotes du CSEE et les représentants de proximité Pilotes en matière de :

- avancement (changement de classe),
- actes de carrière, définis à l'Article 2 du Chapitre 1 - Emploi - de la présente convention,
- changement d'affectation de plus de 3 mois,
- désignation des bénéficiaires du Travail à Temps Alterné (TTA).
- examen des quotas de Travail à Temps Alterné (TTA).

Avenant de Révision de la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique du 19/07/2019

Pour les domaines suivants, la Direction prend ses décisions après avis de la Commission Paritaire :

- l'établissement et la mise à jour des listes de classement professionnel,
- les mises en stage de qualification de type avion,
- mise en stage de préparation au « Perfect OPL »

- les mises en stage de préparation à la fonction Commandant de bord,
- les nominations aux activités d'instructeur. Certaines se réunissent de manière périodique :
- Commission d'avancement : une fois par an au cours du deuxième trimestre de l'année civile.
- Commission paritaire pour l'établissement et la mise à jour des listes de classement professionnel : deux fois par an, avant le 1^{er} janvier et le 1^{er} août. À l'issue de chaque campagne d'expression de volontariat et de desiderata, la commission se réunit afin de valider les candidatures et ce, conformément aux procédures définies à l'Article 2.4. du Chapitre 1 - Emploi.

D'autres peuvent se tenir en fonction des besoins ou accords les stipulant : affectations, mutations, etc.

Ces commissions paritaires peuvent se tenir au niveau central ou au niveau décentralisé.

7.2. COMPOSITION DES COMMISSIONS

Quatre commissions annuelles seront organisées à compter du 1^{er} janvier 2013, en mars (besoins ICPL, votre volontariats et plan QT, volontariat base province...), en juin (LCP, TTA, volontariat ICP''L...), en octobre (classes, besoin ICPL, volontariats et plan de QT, volontariat bases province...) et en décembre (LCP, volontariats ICPL, affectation Antilles...), sur la deuxième semaine syndicale.

Ces commissions sont chargées :

- D'examiner le bilan des décisions prises par la direction et les remarques formulées à cet égard par les représentants du personnel en matière d'avancement (changement de classe) actes de carrière, changement d'affectation de plus de 3 mois, désignation des bénéficiaires de TTA et des quotas alloués.
- De formuler avis et remarque dans les domaines ci-dessous, la direction prenant ses décisions à l'issue : établissement de la LCP, volontariat et mises en stage de qualification de type, mise en stage de préparation ATPL, mise en stage de préparation à la fonction CDB, volontariat à la fonction ICPL, volontariat Antilles et Base Province.

Les campagnes de volontariat prévues au paragraphe 4.5 du Chapitre 2 de l'Accord Base Province PNT pourront se dérouler en même temps que la campagne de volontariat du paragraphe 4.2. de l'Accord Base Province PNT.

Afin de permettre aux représentants du Personnel d'exercer au mieux leurs fonctions, la direction transmettra, avec réception un mois minimum en amont de sa décision, les documents nécessaires aux pilotes représentant du Personnel qui en feront la demande, toute organisations professionnelles confondues.

Accord Transform 2015 - Accord Pilote du 19/11/2015

La composition de ces commissions est modifiée :

Pour la Direction : présence d'un Cadre Pilote de la DRH PNT, assisté d'un présentant du service carrière.

Pour les Pilotes représentants du personnel : 8 pilotes représentants du personnel, désignés lors du début de chaque mandature par les organisations syndicales Pilotes disposant d'un élu Pilote au CSEE. En cas de désaccord entre les organisations syndicales, l'attribution des sièges se fera proportionnellement aux résultats obtenus lors du 1^{er} tour des élections professionnelles en appliquant la règle de la proportionnelle puis de la plus forte moyenne.

Avenant de Révision de la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique du 19/07/2019

7.3. CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES TRAVAUX

Les travaux des commissions paritaires sont confidentiels, les transmissions de dossiers doivent se faire sous pli cacheté et porter cette mention au cas où un Officier Navigant dont la situation est examinée en commission demanderait des renseignements sur les positions prises à son égard, le membre de la commission paritaire interrogé pourra donner l'indication de la position de la commission, mais sans préciser l'avis personnel formulé par chacun de ses membres.

Aucune information concernant les travaux des commissions paritaires ne doit être fournie aux tiers.

Les Présidents des commissions rappellent ces dispositions dès l'ouverture des séances.

8. CONTRÔLE DES APTITUDES PROFESSIONNELLES

Par une délégation de pouvoir explicite signée par le DGA Opérations Aériennes et le Directeur du PNT, il incombe à ce dernier d'assurer le suivi et l'adéquation du niveau professionnel de l'ensemble des PNT sous son autorité, d'assurer le respect des normes de sécurité des vols, de mettre en œuvre les procédures et prendre les décisions appropriées en matière professionnelle et disciplinaire en cas de manquement aux règles et normes.

Pour assurer la transparence, les événements ou incidents reprochés à un Officier navigant doivent faire l'objet d'une explication contradictoire. Si la hiérarchie maintient ses observations à l'issue de ces explications, il lui appartient de poursuivre les procédures adaptées, de formaliser ses observations et de porter ces éléments au dossier professionnel en informant l'intéressé.

8.1. CONTRÔLE

8.1.1. Contrôle des vols

Les Cadres PNT responsables devant la Direction de la bonne exécution du service dans leurs domaines respectifs, sont chargés d'analyser les rapports établis et signés par l'Officier Navigant, ainsi que tout autre élément relatif à l'exécution des vols, et d'en tirer les premières conclusions.

Si cette analyse fait apparaître une réduction des aptitudes professionnelles, l'Officier Navigant intéressé est soumis à un contrôle tel qu'il est défini à l'Article 8.1.2. ci-dessous.

8.1.2. Contrôle de l'aptitude professionnelle

L'Officier Navigant est soumis à des contrôles destinés à vérifier le maintien de son aptitude professionnelle.

Ces contrôles peuvent être :

- soit périodiques, conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur,
- soit à la demande de l'encadrement PNT comme prévu à l'article 8.1.1 ci-dessus.

L'encadrement du Personnel Navigant Technique est responsable de l'exécution de ces contrôles ; il désigne, pour ce faire, des contrôleurs parmi les Officiers navigants agréés par l'administration.

À la suite du contrôle, le contrôleur décide de l'aptitude ou de l'inaptitude du contrôlé à exercer ses fonctions.

8.1.2.1. Bilan professionnel

Chaque année, le responsable hiérarchique direct effectue le bilan professionnel de chaque Officier Navigant. Celui-ci est invité à prendre connaissance et à signer les différentes fiches de notations.

8.1.2.2. Suites en cas d'insuffisance

À la suite d'un contrôle concluant à l'aptitude dans la fonction, le responsable hiérarchique peut cependant constater une prestation professionnelle insuffisante ou dégradée par rapport à celle que la compagnie est en droit d'attendre.

Il prend alors toute décision permettant l'amélioration du niveau professionnel et adresse à l'intéressé une lettre d'observation écrite.

Cette lettre, qui n'a pas la nature de sanction, appelle l'Officier Navigant concerné à faire un effort dans le domaine considéré et a pour but de mieux préciser ce que la compagnie attend de lui. La lettre est automatiquement détruite après deux contrôles successifs constatant l'amélioration du niveau professionnel.

8.1.2.3. Suites en cas d'inaptitude ; commissions d'encadrement

Lors de chaque nouveau cycle de contrôle, un premier échec en contrôle périodique donne lieu systématiquement à réentraînement.

Si le responsable hiérarchique confirme l'inaptitude dans la fonction, les vols sont provisoirement arrêtés et une commission d'encadrement est réunie.

La commission d'encadrement examine les dossiers professionnels, recueille tout autre avis qui lui paraît nécessaire et formule, à l'intention de la Direction, des propositions pour l'amélioration du niveau professionnel.

Elle peut, si besoin, proposer la convocation du Conseil d'Aptitude Professionnelle prévu ci-dessous à l'Article 8.3.

8.1.2.4. Échec confirmé en stage traité dans le cadre d'une commission d'encadrement

En cas d'échec confirmé à un stage concernant la carrière traité dans le cadre d'une commission d'encadrement, le pilote sera réaffecté dans sa fonction précédente (OPL/CDB) et sur son avion précédent. Après demande du pilote et après validation par la commission d'encadrement, en cas d'échec confirmé à un stage CDB sur un avion de groupe de base, le pilote pourra être affecté sur cet avion du groupe de base dans sa fonction précédente (OPL).

Avenant à la Convention d'Entreprise du PNT du 24/01/2025

8.2. INCIDENTS - ACCIDENTS

Les Commandants de Bord doivent adresser à leur supérieur hiérarchique un exemplaire du rapport que, conformément à l'Article R 425.1 du Code de l'Aviation Civile, ils sont tenus d'établir dans les 48 heures suivant tout incident ou accident ayant eu ou ayant pu avoir des conséquences graves survenant, soit au sol, soit en vol, ou toute infraction aux règlements de la circulation aérienne.

En cas d'incident ou d'accident, les autres Officiers Navigants doivent adresser par le canal du Commandant de bord qui transmet, avec son avis, un rapport analogue au supérieur hiérarchique intéressé.

Le supérieur hiérarchique analyse ces rapports et peut :

- soit adresser des félicitations ou proposer des récompenses.
- soit transmettre ses conclusions à la Direction en vue d'engager une éventuelle procédure pour insuffisance professionnelle telle que définie ci-après,
- soit engager une procédure en vue d'une sanction telle que prévue par le règlement intérieur en cas de constatation d'un manquement fautif aux règles de la profession du PNT. Cette procédure est réalisée avec un éventuel recours préalable à la commission d'investigation à la demande de l'intéressé, ce recours étant systématique en cas de sanction du 2^{ème} degré.

En cas d'accident ou d'incident grave, une Commission d'investigation interne est chargée par la Direction générale de procéder immédiatement au relevé des indications utiles.

La composition de cette commission est définie par la note DG.OZ-01, en date du 27 juillet

2005.

Les observations et les constatations de la Commission sont communiquées à la Direction générale.

Lorsqu'un accident ou incident, ou la répétition d'incidents font présumer une réduction de l'aptitude professionnelle d'un Officier navigant, la Direction peut décider l'arrêt provisoire de vol, avec solde.

L'arrêt de vol peut entraîner la réunion d'un Conseil d'Aptitude Professionnelle à la demande de la Compagnie ou de l'intéressé.

8.3. CONSEIL D'APTITUDE PROFESSIONNELLE

8.3.1. Définition et objet

Le Conseil d'Aptitude Professionnelle est un organisme propre à la Compagnie chargé de donner son avis à la Direction :

- a) sur les mesures susceptibles d'être prises à l'égard d'un Officier Navigant et visées ci-après à l'Article 8.4. lorsque les contrôles prévus ci-dessus à l'Article 8.1.2. font ressortir une inaptitude à la fonction qui n'a pu être traitée dans le cadre d'une commission d'encadrement.
- b) sur les mesures susceptibles d'être prises à l'égard d'un Officier Navigant suite à un échec confirmé à un stage concernant la carrière et qui n'a pu être traitée dans le cadre d'une commission d'encadrement.
- c) sur les mesures susceptibles d'être prises à l'égard d'un Officier Navigant après un arrêt des vols décidé à la suite d'un accident ou incident comme prévu ci-dessus à l'Article 8.2.

8.3.2. Déclenchement du Conseil d'Aptitude professionnelle

Celui-ci est possible dans quatre cas :

- à la suite d'un contrôle concluant à l'inaptitude dans la fonction (cf. Article 8.1.2.1)
- à la suite d'incidents / d'accidents au sens aéronautique (cf. Article 8.2)
- à la suite d'incidents / d'accidents ou leur répétition faisant présumer une réduction de l'aptitude professionnelle ; il s'agit de tout type d'accident et d'incident en tant qu'événement survenu à l'occasion de l'exécution du contrat de travail du PNT présentant une anomalie au regard des normes et standards professionnels en vigueur à Air France (cf. Article 8.2).
- à la suite d'un échec confirmé à un stage concernant la carrière et qui n'a pu être traitée dans le cadre d'une commission d'encadrement (cf. Article 8.3.1 b).

8.3.3. Composition et fonctionnement

8.3.3.1. Composition

Le Conseil d'aptitude professionnelle est composé de :

- un Président ayant voix consultative,
- trois cadres Pilotes représentant la Direction ayant voix délibérative,
- trois élus Pilotes du CSEE ou, à défaut, représentants de proximité Pilotes, correspondant à l'emploi considéré, ayant voix délibérative.

Le Président est un cadre Pilotes ; il est nommé par le Directeur du Pilote.

Les trois élus Pilotes du CSEE ou représentants de proximité Pilotes appelés à siéger à un Conseil d'aptitude professionnelle seront choisis par les organisations syndicales Pilotes disposant d'un élu Pilote au CSEE. En cas de désaccord entre les organisations syndicales, l'attribution des sièges se fera proportionnellement aux résultats obtenus lors du 1^{er} tour des élections professionnelles en appliquant la règle de la proportionnelle puis de la plus forte moyenne.

En cas de carence de certains de ses membres désignés et dûment convoqués, le Conseil d'aptitude professionnelle se réunit et siège valablement.

Un membre du Conseil d'aptitude professionnelle ne peut siéger :

- s'il est parent ou allié, jusqu'au 4^{ème} degré inclus, du salarié traduit devant le Conseil,
- s'il exerce une autorité hiérarchique sur le salarié traduit devant le Conseil ou, au contraire, est placé sous l'autorité de ce salarié,
- s'il y a inimitié notoire entre lui et le salarié traduit devant le Conseil.

Avenant de Révision de la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique du 19/07/2019

8.3.3.2. Saisine et convocation

La Direction saisit le Directeur du PNT d'une demande de constitution d'un Conseil d'Aptitude Professionnelle. Ce dernier désigne alors le Président du Conseil d'aptitude professionnelle. Le Président du Conseil d'Aptitude Professionnelle convoque le Conseil.

Le salarié traduit devant un Conseil d'Aptitude Professionnelle est convoqué par le Président de ce Conseil, par lettre recommandée, avec accusé de réception ou par pli sous décharge.

Lorsqu'un Conseil d'Aptitude Professionnelle doit se réunir, le Président désigné informe les 3 pilotes élus du CSEE ou représentants de proximité du lieu et de la date de la réunion.

Avenant de Révision de la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique du 19/07/2019

Le délai prévu entre l'envoi de la convocation et la date de réunion du Conseil doit être le plus bref possible, sans être inférieur à 4 jours ouvrables.

8.3.3.3. Choix d'un défenseur et information du salarié traduit devant un Conseil

Le salarié traduit devant un Conseil d'Aptitude Professionnelle peut se faire assister d'un défenseur, choisi parmi le personnel de la Compagnie.

Le salarié peut demander à consulter le dossier de l'affaire, préparé sur demande du Président du Conseil d'aptitude professionnelle par le responsable hiérarchique. Le dossier comprend la proposition de décision, tout document dont les conclusions sont opposées au salarié ainsi que les dossiers professionnel et administratif. Celui-ci est tenu à sa disposition et à celle de son défenseur, trois jours ouvrables avant la réunion.

8.3.3.4. Information des membres du Conseil

Trois jours ouvrables avant la réunion, l'ensemble du dossier est tenu à la disposition des membres du Conseil.

8.3.3.5. Réunion du Conseil

Seuls, les membres du Conseil, le salarié en cause, son défenseur et le responsable hiérarchique ayant préparé le dossier, assistent à la réunion du Conseil. Outre les membres ci-dessus visés, le Président peut décider la désignation d'un secrétaire chargé d'enregistrer les débats, celui-ci n'a ni voix délibérative, ni voix consultative.

Compte tenu de la spécificité technique de l'appréciation d'une aptitude professionnelle, les débats, hors délibérations du Conseil, seront enregistrés par une sténotypiste et les enregistrements seront uniquement communiqués avec le procès-verbal à la Direction Générale ou à son délégataire devant prendre la décision.

Le Président se fait communiquer le dossier professionnel du salarié dont il donne connaissance aux membres du Conseil.

Le salarié en cause et son défenseur sont entendus après l'exposé des motifs de la décision envisagée.

Lors de l'instruction de l'affaire par le Conseil d'Aptitude Professionnelle, le Président a toute latitude pour mener les différentes phases de cette procédure contradictoire de manière à garantir la parfaite objectivité des débats.

8.3.3.6. Délibération

Après instruction de l'affaire, le Conseil délibère à huis clos, hors la présence du salarié, de son défenseur, du responsable hiérarchique. Les avis sont exprimés à bulletin secret. Le Président ne prend pas part au vote.

Lors de la tenue du conseil d'aptitude professionnelle, si une majorité de votes des membres du conseil exprime l'acceptation de la proposition de décision, la proposition est adoptée et

le conseil d'aptitude professionnelle donne la décision à la Direction Générale. Si les votes pour et contre s'équilibrent, le conseil d'aptitude professionnelle s'arrête et donne le résultat de ce vote à la Direction Générale qui prendra alors sa décision sur la proposition ayant abouti à ce partage des votes. Si une majorité de votes des membres du conseil exprime le rejet de la proposition de décision, la proposition est rejetée. Le Président du conseil propose alors une autre des mesures répertoriées à l'Article 8.4. Ce processus est itératif et se termine soit lorsqu'une proposition est acceptée, soit lorsqu'elle donne lieu à un partage des votes, soit lorsque toutes les mesures possibles ont été rejetées.

Lorsque le Conseil d'Aptitude Professionnelle exerce un vote majoritaire, il décharge la Direction Générale et son délégué de leurs responsabilités rappelées au préambule de l'Article 8.

8.3.4. Suites de l'enquête

Le Conseil d'Aptitude Professionnelle formule ses conclusions et donne son avis à la Direction Générale, dans les conditions prévues à l'Article 8.3.1.

Ces conclusions et avis sont inscrits au procès-verbal de la séance signé par tous les membres du Conseil, et adressé à la Direction générale. Il est également notifié par écrit à l'intéressé.

Au vu de ces conclusions et avis :

- a) La Direction Générale classe l'affaire si elle estime qu'il n'y a pas, de la part de l'Officier navigant mis en cause, inaptitude professionnelle.
Le procès-verbal correspondant est inséré au dossier individuel de l'intéressé.
- b) La Direction Générale prend une des mesures prévues à l'Article 8.4. si elle estime qu'il y a, de la part de l'Officier Navigant mis en cause, une inaptitude professionnelle.

La décision prise par la Direction Générale est notifiée sous pli confidentiel à l'Officier Navigant intéressé ainsi qu'au Président et aux membres du Conseil d'Aptitude Professionnelle.

Dans tous les cas, la Direction Générale ne donne de publicité à l'ensemble des résultats de l'enquête du Conseil d'Aptitude Professionnelle qu'après l'accord de ce dernier. Elle le fait soit de sa propre initiative, soit sur demande du Conseil, si elle l'estime souhaitable pour l'expérience commune.

Toutefois, l'intéressé obtiendra toujours, sur sa demande, publication de celles des conclusions du Conseil qui se rapportent à son comportement professionnel.

8.4. MESURES EN CAS D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

La Direction générale peut, après examen des conclusions et avis du Conseil d'Aptitude Professionnelle, prendre à l'égard de l'Officier Navigant concerné, l'une des mesures suivantes :

- changement d'affectation, changement de type avion, changement de fonctions, changement d'emploi ; ce changement étant prononcé définitivement ou pour une durée déterminée,
- reclassement au sol,
- licenciement.

Toutefois, l'intéressé a la possibilité de refuser son changement de fonction, d'emploi ou son reclassement au sol. Dans ce cas, il est licencié dans les conditions fixées par l'Article 2.2.3. du Chapitre 7 - Cessation de Service - de la présente convention.

9. ACTIVITÉS D'INSTRUCTEUR

9.1. INSTRUCTEURS-CONTRÔLEURS (COMMANDANTS DE BORD ET OFFICIERS MÉCANICIENS NAVIGANTS)

Les dispositions régissant les Instructeurs-Contrôleurs sont définies par accord.

9.2. SFI OFFICIERS PILOTES DE LIGNE (SFI OPL)

Les dispositions régissant les SFI OPL sont définies par accord.

10. EXPERT / CHARGÉ DE MISSION

10.1. DÉFINITION

L'expert, ainsi que le chargé de mission, est l'Officier Navigant auquel la Compagnie a estimé opportun de confier un travail ou une mission déterminée, compte tenu de ses compétences ou connaissances particulières.

10.2. DÉSIGNATION

Le choix est effectué en prenant pour seule considération les compétences ou aptitudes jugées nécessaires. L'Officier Navigant qui a accepté une activité d'expert ou de chargé de mission, est nommé par la Direction.

10.3. DURÉE

Les activités d'Expert ou de Chargé de Mission sont généralement exercées pour une durée déterminée, mentionnée dans la lettre de nomination et fixée en fonction de la mission particulière dévolue à l'Officier Navigant. Elle peut être prolongée, d'accord parties.

10.4. CESSATION DES ACTIVITÉS D'EXPERT OU DE CHARGÉ DE MISSION

Ces activités prennent fin à la date prévue dans la lettre de nomination ou, si elles ont été prolongées, lorsque disparaissent les raisons qui avaient motivé la nomination d'un Expert ou

d'un Chargé de Mission.

Celui-ci est alors normalement remis en ligne.



Chapitre 3 Carrière

Annexe 1

MUTATIONS EN FRANCE METROPOLITAINE

1. VOYAGES

1.1. VOYAGE DE PRÉ AFFECTATION

Préalablement à sa mutation le salarié pressenti dispose de la faculté d'effectuer un voyage de pré-affectation sur le lieu de sa future affectation, accompagné de son conjoint.

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

- acheminement avec billet S1 (pour le salarié et son conjoint),
- la durée du déplacement est fixée conjointement entre le salarié et la Direction ; elle est de cinq jours ou quatre nuitées (en un ou deux voyages),
- les frais de repas et de découcher (pour le salarié et son conjoint) sont indemnisés conformément aux conditions d'attribution définies au Chapitre 4 du Titre 8 « Déplacements » de la présente convention,
- une indemnité forfaitaire de cinq jours de location de voiture est versée sur justificatif et exclusivement sur la base du tarif journalier pour un véhicule de catégorie A ("Économique") (Base tarif préférentiel accordé au personnel de la Compagnie par les sociétés de location de voitures),

1.2. VOYAGE POUR REJOINDRE UNE NOUVELLE AFFECTATION

1.2.1. Voyage du salarié

Le salarié a droit au transport aux frais de la Compagnie en cas de mutation. Le billet délivré est un billet S1.

Les dispositions concernant le transport, les assurances, les indemnités de déplacement sont traitées au Titre 8 « Déplacements » de la convention commune.

1.2.2. Voyage de la famille

Les familles voyagent dans la même classe que les salariés, aussi bien par avion et par chemin de fer que par bateau.

La perte de la qualité d'enfant à charge au cours du séjour ne fait pas obstacle à la prise en charge du voyage retour.

1.2.3. Transport des bagages

Le poids autorisé est fixé par personne (salarié et membres de la famille âgés de plus de 12 ans) à 150 kg.

Ce chiffre constitue non un forfait, mais un plafond dans la limite duquel les frais réels seuls peuvent être remboursés.

Les enfants de moins de 12 ans ont droit à 50 % du poids indiqué ci-dessus.

1.2.4. Utilisation du véhicule personnel

En cas de mutation, les frais de transport des véhicules personnels sont à la charge des propriétaires.

Toutefois, lorsque le salarié désire conduire son véhicule à son nouveau lieu d'affectation, la Compagnie accepte, sous forme d'indemnités kilométriques au taux domicile - lieu de travail du personnel au sol, de participer aux frais occasionnés par le transport des véhicules.

Les conséquences résultant d'un accident, les dommages subis ou causés, les pertes consécutives au vol, à l'incendie etc. n'incombent pas à la Compagnie qui, d'une façon générale, est déchargée de toute responsabilité pouvant résulter de l'utilisation de la voiture personnelle du salarié.

Il est accordé au salarié muté, titulaire d'un ordre de déplacement "route" ou "route et bateau", des délais de route lui permettant d'acheminer son véhicule personnel à son nouveau lieu d'affectation.

Ces délais sont fixés par le service du personnel de l'ancien lieu d'affectation en fonction du parcours à effectuer.

2. DÉMÉNAGEMENT

2.1. PRINCIPE

Le transport du mobilier par la Compagnie est pris en charge pour les salariés mutés à l'intérieur de la zone France métropolitaine et à l'intérieur des Départements d'Outre-Mer.

Le salarié n'a droit au transport de son mobilier que s'il déménage dans l'année qui suit sa mutation.

2.2. CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRANSPORT

La Compagnie prend à sa charge le transport de tous les biens meubles appartenant au salarié selon des modalités définies par la Direction Générale des Ressources Humaines.

Un accord cadre est conclu avec une entreprise de déménagement afin de bénéficier de tarifs préférentiels.

Aucun transport de mobilier ne peut être effectué sans accord préalable de la Compagnie sur le devis.

2.3. ASSURANCE DU MOBILIER

Les dommages au mobilier sont garantis selon les dispositions prévues par l'accord-cadre conclu avec la société de déménagement.

2.4. FRAIS PRIS EN CHARGE

La prise en charge comprend l'ensemble des frais relatifs au transport, main-d'œuvre, camionnage, tels que définis dans l'accord-cadre conclu avec la société de déménagement, et tels qu'ils ont été acceptés d'après le devis préalable.

Ils sont directement payés par la Compagnie après constatation de la réalité du transport et sur factures.

2.5. CONGÉ POUR DÉMÉNAGEMENT

Dans le cas d'une mutation, c'est-à-dire d'un changement de lieu de travail entraînant pour le salarié concerné la nécessité de changer sa résidence habituelle et familiale (exemple : mutation de la région parisienne vers la province et vice-versa) il est accordé un congé pour déménagement d'un jour ouvré.

3. INDEMNITÉS

3.1. GENERALITÉS

Les mutations entraînant changement de résidence donnent droit, outre les dispositions relatives aux frais de transport, aux indemnités suivantes :

- indemnité provisoire de logement (s'il y a lieu) ;
- indemnité de changement de résidence et, s'il y a lieu, indemnité de non-déménagement.

3.2. INDÉMNITÉ PROVISOIRE DE LOGEMENT

L'indemnité provisoire de logement est destinée à couvrir forfaitairement et temporairement les frais supplémentaires d'hébergement supportés par le salarié muté et qui, dans l'attente de trouver un logement définitif, est contraint de se loger à l'hôtel ou en meublé.

L'indemnité provisoire de logement n'est pas due si la Compagnie a offert au salarié un logement d'habitation adapté à sa situation familiale.

3.2.1. Bénéficiaires

À droit à l'indemnité provisoire de logement tout salarié muté en France métropolitaine, y compris celui qui, après mutation, rejoint son ancien lieu d'affectation, si toutefois il fournit la preuve que, par suite de sa mutation, il se trouve sans logement à son retour.

3.2.2. Début et durée du versement

L'aide de la Compagnie peut être déclenchée sans attendre la mise en place effective dans la nouvelle affectation.

C'est ainsi que :

- l'IPL peut être versée pendant le congé annuel précédent la prise de service lorsque celui-ci est utilisé pour la recherche d'un logement, cette prise en charge expirant à la date de réservation et de versement des sommes exigées à cette occasion. En tout état de cause, la période considérée s'imputera sur la durée de versement de l'IPL, voire de l'aide au logement telle que définie à l'article 4 ci-après.
- la signature d'un bail de location par le bénéficiaire, qui ne peut prétendre à l'aide au logement, lors de sa visite de pré affectation ou dans les circonstances décrites ci-dessus, entraînera le remboursement des loyers en cause, dans la limite de deux mois, si elles correspondent bien au logement définitif.

L'IPL est versée mensuellement pendant une durée maximum de trois mois.

Elle peut être maintenue au-delà de cette période, sans excéder 6 mois lorsque la famille ne peut rejoindre le salarié au lieu de son affectation en cours d'année scolaire.

3.2.3. Montant de l'indemnité

L'indemnisation des frais de logement provisoire est prise en considération sur justificatifs - dans la limite des tarifs pratiqués par les hôtels retenus par la Compagnie pour l'hébergement de son personnel en mission - en tenant compte du nombre de personnes de la famille accompagnant réellement le bénéficiaire.

Cette indemnisation est de :

- 100 % des frais réels le premier mois ;
- 80 % à compter du deuxième mois (et dans la limite de la durée maximum prévue)
- 100 % des frais réels dans la limite de la durée maximum prévue pour 1^{er} versement de l'IPL si le bénéficiaire conserve son précédent logement locatif notamment pour les raisons évoquées au dernier alinéa de l'Article 3.2.2. (sauf s'il bénéficie des dispositions de l'Article 3.2.4.2. "Double résidence").

Pour des cas particuliers, les dépenses réelles peuvent être estimées sur une base journalière égale au montant en vigueur du découcher forfaitaire (cf. note de Direction Générale des

Ressources Humaines « Barème d'indemnisation des frais de déplacement »).

3.2.4. Autres dispositions

3.2.4.1. Frais de restaurant

La Compagnie participe aux frais de repas dans la mesure où le salarié, qui a dû se loger provisoirement à l'hôtel, est dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant. La durée d'indemnisation correspond à la période de prise en charge des frais d'hôtel.

La participation octroyée à ce titre correspond à 50 % de l'indemnité de repas France par repas pris effectivement au restaurant, à l'exclusion de ceux qui sont couverts par des missions sur OD. Les personnes de la famille autorisées à accompagner le salarié bénéficient des mêmes dispositions.

3.2.4.2. Double résidence

Lorsque, pour les raisons évoquées au dernier alinéa de l'Article 3.2.2., la famille ne peut rejoindre le salarié à son nouveau lieu d'affectation, il peut être admis de maintenir l'aide au logement si l'intéressé en bénéficiait dans son affectation précédente au titre d'un logement locatif mis à sa disposition par la Compagnie et sous réserve que le service du personnel ait été informé de cette situation avant le délai de préavis prévu pour la dénonciation du bail.

Cette prolongation exceptionnelle de l'aide au logement ne peut en aucun cas excéder la durée maximum de 3 mois.

3.2.4.3. Caution et frais d'agence

Le salarié qui se loge en meublé et qui doit verser une caution lors de la signature du contrat de location peut obtenir de la Compagnie un « prêt », sans intérêt, remboursable à l'expiration de la période de location.

Les frais d'agence sont remboursés sur justificatifs dans la limite d'un mois et demi de loyer.

3.3. INDÉMNITÉ DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

3.3.1. Définition

L'indemnité de changement de résidence est destinée à couvrir forfaitairement les frais accessoires d'installation occasionnés par une mutation, tels que :

- perte de loyer,
- dépenses immédiates d'installation,
- pourboires, taxis, etc.

3.3.2. Conditions d'attribution

L'indemnité de changement de résidence est acquise à chaque mutation. Toutefois, quant à l'issue d'un précédent séjour en France ou à l'étranger, le salarié est affecté provisoirement en France métropolitaine dans l'attente de sa mise en place dans son nouveau lieu d'affectation, l'indemnité de changement de résidence ne lui est due qu'à l'occasion de cette dernière, dans la mesure où cette attente n'excède pas la durée normalement prévue pour l'attribution de l'indemnité provisoire de logement.

3.3.3. Montant

Le montant de l'indemnité de changement de résidence (ICR) est précisé en annexe.

3.3.4. Majoration de l'indemnité de changement de résidence

- a) Lorsque la mutation n'a pas été signifiée par écrit (lettre ou télégramme) à l'intéressé dans un délai minimum d'un mois avant la date fixée pour son départ ; la majoration est alors de 50 %.
- b) Lorsqu'une nouvelle mutation est prononcée dans un délai inférieur à 1 an, et qu'il y a eu déménagement, la majoration est alors de 50 %.

Si les deux éventualités définies ci-dessus en a) et b) se présentent pour une même mutation, les deux majorations de 50 % doivent s'ajouter.

Ces majorations de 50 % se calculent sur l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé.

3.3.5. Avances sur ICR

À la demande du salarié, une avance peut être consentie avant le départ. Son montant est fixé conjointement entre l'intéressé et la Direction.

Les avances consenties doivent être immédiatement signalées au service administratif de la nouvelle affectation.

3.4. INDEMNITÉ DE NON-DÉMÉNAGEMENT

Une indemnité appelée "indemnité de non-déménagement" est accordée au salarié soit lorsque la Compagnie n'accepte pas le transport du mobilier, soit lorsque le salarié renonce à faire effectuer son déménagement ou l'effectue par ses propres moyens.

Pour avoir droit à cette indemnité, le salarié doit être réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation.

L'indemnité est alors égale à 100 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (Article 3.3.3) tel qu'il ressort de la situation de famille de l'intéressé.

4. LOGEMENT

4.1. PRINCIPE

Le personnel, qui a fait l'objet d'une mutation pour un temps limité, bénéficie d'une aide au logement accordée par la Compagnie qui peut prendre la forme :

- d'une mise à disposition d'un logement dont la Compagnie est locataire avec participation de l'intéressé aux frais de logement. Cette formule s'applique normalement chaque fois que les circonstances permettent à la Compagnie de devenir locataire en titre dans tous les cas de mutation hors du lieu d'engagement,
- d'une participation mensuelle de la Compagnie aux frais de logement sous la forme d'une indemnité forfaitaire, dans les autres cas ou lorsque l'intéressé, qui réunit les conditions pour y prétendre, accède à la propriété en vue de se loger pendant la durée de son affectation.

4.2. MISE À DISPOSITION D'UN LOGEMENT

Le logement dont la recherche et le choix incombent impérativement au bénéficiaire doit être loué au nom de la Compagnie :

- le loyer est réglé par la Compagnie,
- la participation de l'intéressé au loyer correspond à la différence entre le montant de la quittance (loyer brut, charges diverses et taxes incluses) et l'aide de la Compagnie telle qu'elle résulte des dispositions de l'article ci-après.

4.2.1. Détermination de l'aide au logement

L'aide au logement accordée par la Compagnie est égale à la différence entre le loyer réel (dans la limite d'un loyer plafond autorisé indexé chaque année sur les loyers - zone 2 - retenus par la CNAF pour le calcul de l'aide au logement) et le loyer minimum considéré comme devant rester à la charge du bénéficiaire ; cette différence, dans la mesure où elle n'est pas nulle, est affectée d'un coefficient "correcteur" qui est fonction de la situation de famille de l'intéressé.

Les différents critères de calcul ainsi que les barèmes correspondants sont précisés par note de Direction Générale des Ressources Humaines.

4.2.2. Majoration de l'aide au logement

Pendant les douze premiers mois qui suivent l'affectation, l'aide est majorée pour permettre au salarié de parfaire son installation au nouveau lieu de résidence. Cette majoration est calculée de telle manière que la part du loyer principal (dans la limite du plafond) restant à la charge du salarié soit égale à 60 % de sa participation normale.

4.2.3. Durée de l'aide

L'aide est supprimée après quatre ans d'affectation dans le même poste.

Si, après expiration du délai de 4 ans, le salarié est maintenu dans le poste à la demande de la Compagnie qui le signifiera par écrit, l'aide est prolongée pour une durée d'un an non renouvelable.

4.2.4. Aide anticipée

Le versement de l'aide peut être anticipé dans la limite de deux mois si le bail doit être conclu prématièrement en raison de l'état du marché immobilier. Cette anticipation s'imputera sur la durée maximale de l'aide.

4.3. ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ EN VUE DE SE LOGER PENDANT LA DURÉE D'AFFECTION

Le personnel muté pour une durée limitée qui accède à la propriété sur le lieu de son affectation bénéficie de l'aide au logement dans les conditions prévues aux Article 5 4.2.1. et 4.2.2. sur la base de la valeur locative réelle du logement évaluée par un professionnel de l'immobilier. L'estimation qui en est faite tient lieu de loyer principal dans la limite du plafond de loyer autorisé.

La durée de l'aide est la même que celle prévue à l'Article 4.2.3.

L'aide apportée par la Compagnie dans ce cadre implique qu'il n'y ait pas remise en cause de la durée limitée de l'affectation.

4.4. CAS PERSONNEL POUVANT JUSTIFIER DE CHARGES SUPPLÉMENTAIRES DE LOGEMENT

Le salarié muté pour une durée limitée qui conserve, pour des raisons personnelles, le logement dont il disposait au lieu de sa précédente affectation en le maintenant libre de tout occupant, exception faite de sa famille à charge, peut bénéficier d'une aide supplémentaire destinée à le dédommager forfaitairement de l'accroissement des dépenses de même nature - essentiellement charges et impôts locatifs - qu'il suppose en raison du cumul des logements.

Dans ce cas, le salarié perçoit, pour une durée au plus égale à la durée prévue pour l'aide au logement, une aide complémentaire égale à 25 % du loyer principal du logement du lieu d'affectation (dans la limite du loyer plafond autorisé).

Pour bénéficier de cette majoration, le salarié qui réunit les conditions requises, qu'il soit locataire ou propriétaire, doit présenter une demande par écrit, en y joignant l'état des charges et le rôle de recouvrement des impôts locaux correspondant à l'ancien logement ; ces deux documents doivent être établis à son nom. Il doit, par ailleurs, s'engager à faire connaître sans délai au service du personnel tout changement dans l'occupation du logement susceptible de remettre en cause l'aide supplémentaire accordée.

Révision de la Convention PNT du 07/12/2012

Chapitre 3 Carrière

Annexe 2

MUTATIONS ENTRE LA FRANCE METROPOLITAINE ET LES DEPARTEMENTS D'OUTRE MER

Le présent chapitre concerne toutes les mutations pour une durée limitée des personnels engagés en France métropolitaine et mutés dans les Départements d'Outre-Mer.

1. PRÉPARATION

1.1. FORMALITÉS PREALABLES AU DÉPART

Afin de faciliter les démarches extérieures liées à la mutation, les salariés concernés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de deux jours ouvrés.

Toute mutation est subordonnée à l'accomplissement des formalités médicales destinées à vérifier l'aptitude du salarié et de sa famille au séjour dans le lieu d'affectation.

Le salarié et sa famille doivent être munis des certificats de vaccinations exigés pour le voyage et la résidence dans le département considéré.

1.2. VOYAGE DE PRÉAFFECTATION

Préalablement à sa mutation le salarié pressenti dispose de la faculté d'effectuer un voyage de préaffectation sur le lieu de sa future affectation, accompagné de son conjoint.

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

- acheminement avec billet S1 (pour le salarié et son conjoint)
- la durée du déplacement est fixée conjointement entre le salarié et la Direction ; elle est de cinq jours ou de quatre nuitées,
- les frais de repas et de découcher (du salarié et de son conjoint) sont indemnisés conformément au Chapitre 4 du Titre 8 - « Déplacements » de la Convention Commune.

2. VOYAGES POUR REJOINDRE UNE NOUVELLE AFFECTATION ET À L'OCCASION DE CONGÉS ANNUELS

2.1. VOYAGE DU SALARIÉ

- a) Le salarié a droit au transport aux frais de la Compagnie en cas de mutation, de rapatriement ou de congé, le billet délivré est un billet S1.
- b) Le salarié perçoit, pendant la durée du voyage, le traitement de son nouveau lieu d'affectation.
- c) Les dispositions concernant le voyage, les assurances, les indemnités de déplacement sont traitées au Titre 8 « Déplacements » de la convention commune.
- d) Il est accordé au salarié un congé pour déménagement d'un jour ouvré.

2.2. VOYAGE DE LA FAMILLE

- a) La perte de la qualité d'enfant à charge au cours du séjour ne fait pas obstacle à la prise en charge du voyage retour.
- b) La famille à charge du salarié se voit attribuer un billet S1 dès que les formalités médicales sont terminées et dès que l'accord d'hébergement à son lieu de destination a été donné.

Toutefois, l'autorisation de rejoindre le salarié peut être donnée par anticipation à la famille, par la délégation afin de faciliter la recherche d'un logement.

La date d'embarquement de la famille est dans tous les cas laissée à l'appréciation de la Compagnie.

3. TRANSPORT DE BAGAGES

3.1. PRINCIPE

La Compagnie ne prend pas en charge le transport du mobilier entre la France métropolitaine et les Départements d'Outre-Mer et vice-versa. Cependant, les personnels mutés dans les Départements d'Outre-Mer bénéficient du transport de leurs bagages dans les conditions définies ci-dessous.

3.2. DÉFINITION

Sont considérés comme bagages, les effets personnels ainsi que tous les articles nécessaires au ménage ou faisant partie du cadre familial, pouvant être transportés en valises, malles, caisses d'un poids inférieur à 100 kg.

3.3. POIDS ADMIS

Le poids autorisé par personne (salarié et membres de la famille âgés de plus de 12 ans) est fixé à 500 kg.

Ce chiffre constitue non un forfait, mais un plafond dans la limite duquel les frais réels seuls peuvent être remboursés. Il ne comprend pas le poids normalement admis en bagages accompagnés.

Les enfants de moins de 12 ans ont droit à 50 % du poids indiqué ci-dessus.

3.4. FRAIS REMBOURSÉS

Dans tous les cas où la Compagnie prend à sa charge les frais de transport des salariés et de leur famille, elle prend également à sa charge le transport de leurs bagages, de domicile à domicile, quel que soient les lieux de départ et de destination fixés, jusqu'à concurrence du prix de revient du moyen de transport le moins onéreux.

Ce transport doit, dans toute la mesure du possible, s'effectuer en même temps que celui des personnes.

3.5. DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAITEMENT DES BAGAGES

Si le transport des bagages est effectué sur lignes Air France, la Compagnie est responsable des pertes et dommages subis, dans la limite du poids maximum autorisé (cf. Article 3.3.) et du poids maximum par bagage (cf. Article 3.2.) et selon la réglementation internationale en vigueur.

La Compagnie ne rembourse pas les frais d'assurance des bagages. Il est conseillé aux salariés de souscrire sur la LTA Service l'assurance tous risques proposée par la Compagnie.

4. INDEMNITÉS

4.1. GÉNÉRALITÉS

Les mutations donnent droit, outre les dispositions relatives aux frais de transport, aux indemnités suivantes :

- indemnité provisoire de logement (s'il y a lieu) au personnel muté dans les Départements d'Outre-Mer qui serait contraint de loger à l'hôtel ou dans un logement meublé dans l'attente de trouver un logement définitif ;
- indemnité de changement de résidence et indemnité de non-déménagement.

4.2. INDEMNITÉ PROVISOIRE DE LOGEMENT

L'indemnité provisoire de logement est destinée à couvrir forfaitairement et temporairement les frais supplémentaires d'hébergement, supportés par le salarié muté qui, dans l'attente de trouver un logement définitif, est contraint de se loger à l'hôtel ou en meublé.

Cette indemnité n'est pas due si la Compagnie a offert au salarié un logement d'habitation adapté à sa situation de famille.

4.2.1. Bénéficiaires

A droit à l'indemnité provisoire de logement tout salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer, y compris celui qui, après mutation, rejoint son ancien lieu d'affectation, si toutefois il

fournit la preuve que, par suite de sa mutation, il se trouve sans logement à son retour.

4.2.2. Début et durée du versement

L'aide de la Compagnie peut être déclenchée sans attendre la mise en place effective dans la nouvelle affectation.

C'est ainsi que l'IPL peut être versée pendant le congé annuel précédant la prise de service lorsque celui-ci est utilisé pour la recherche d'un logement, cette prise en charge expirant à la date de réservation du logement et du versement des sommes exigées à cette occasion. En tout état de cause, la période considérée s'imputera sur la durée de versement de l'IPL.

L'IPL est versée mensuellement pendant une durée maximum de trois mois.

Elle peut être maintenue au-delà de cette période, sans excéder 6 mois lorsque 1a famille ne peut rejoindre le salarié au lieu de son affectation en cours d'année scolaire.

4.2.3. Montant de l'indemnité

L'indemnisation des frais de logement provisoire est prise en considération sur justificatifs, dans la limite des tarifs pratiqués par les hôtels retenus par la Compagnie pour l'hébergement de son personnel en mission, en tenant compte du nombre de personnes de la famille accompagnant réellement le bénéficiaire.

Cette indemnisation est de :

- 100 % des frais réels le premier mois ;
- 80 % à compter du deuxième mois (dans la limite de la durée maximum prévue) ;
- 100 % des frais réels dans la limite de la durée maximum prévue pour le versement de l'IPL si le bénéficiaire conserve son précédent logement locatif notamment pour les raisons évoquées au dernier alinéa de l'Article 4.2.2. (sauf s'il bénéficie des dispositions de l'Article 4.2.4.2. "Double résidence").

Pour des cas particuliers, les dépenses réelles peuvent être estimées sur une base journalière égale au montant en vigueur du découcher forfaitaire (cf. note de Direction Générale des Ressources Humaines « Barème d'indemnisation des frais de déplacement »).

4.2.4. Autres dispositions liées à l'indemnité provisoire de logement

4.2.4.1. Frais de restaurant

La Compagnie participe aux frais de repas dans la mesure où le salarié, qui a dû se loger provisoirement à l'hôtel, est dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant. La durée d'indemnisation correspond à la période de prise en charge des frais d'hôtel.

La participation octroyée à ce titre correspond à 40 % de l'indemnité de repas en vigueur au lieu d'affectation par repas pris effectivement au restaurant à l'exclusion de ceux qui sont couverts par des missions sur OD. Les personnes de la famille autorisées à accompagner le

salarié bénéficiant des mêmes dispositions.

4.2.4.2. Double résidence

Lorsque pour les raisons évoquées au dernier alinéa de l'Article 4.2.2. la famille ne peut rejoindre le salarié à son lieu d'affectation, il peut être admis de maintenir l'aide au logement si l'intéressé en bénéficiait dans son affectation précédente au titre d'un logement locatif mis à sa disposition par la Compagnie et sous réserve que le service du personnel ait été avisé de cette situation avant le délai de préavis prévu pour la dénonciation du bail.

Cette prolongation exceptionnelle de l'aide au logement ne peut en aucun cas excéder la durée maximum de 3 mois.

4.2.4.3. Caution et frais d'agence

Le salarié qui se loge en meublé et qui doit verser une caution lors de la signature du contrat de location peut obtenir de la Compagnie un « prêt », sans intérêt, remboursable à l'expiration de la période de location.

Les frais d'agence sont remboursés sur justificatifs dans la limite d'un mois et demi de loyer.

4.3. INDEMNITÉ DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

4.3.1. Définition

L'indemnité de changement de résidence est destinée à couvrir forfaitairement les frais accessoires d'installation occasionnés par une mutation, tels que :

- perte de loyer,
- dépenses immédiates d'installation,
- pourboires, taxis, etc...

4.3.2. Conditions d'attribution et montant de l'indemnité de changement de résidence

L'indemnité de changement de résidence est acquise à chaque mutation.

Le montant de l'indemnité de changement de résidence (ICR) est précisé en Annexe 4.

4.3.3. Majoration de l'indemnité de changement de résidence

Des majorations de 50 % sont attribuées :

- a) Lorsque la mutation n'a pas été signifiée par écrit (lettre ou télégramme) à l'intéressé dans un délai minimum d'un mois avant la date fixée pour son départ.
- b) Lorsqu'une nouvelle mutation est prononcée dans un délai inférieur à 1 an et qu'il y a eu déménagement.

Si les deux éventualités définies ci-dessus se présentent pour une même mutation, les deux majorations de 50 % doivent s'ajouter.

Les majorations de 50 % se calculent sur l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé.

4.3.4. Avance sur ICR

À la demande du salarié, une avance peut être consentie avant le départ. Son montant est fixé conjointement entre l'intéressé et la Direction Générale des Ressources Humaines.

Les avances consenties doivent être immédiatement signalées au service administratif de la nouvelle affectation.

4.4. INDEMNITÉ DE NON DÉMENAGEMENT

Une indemnité appelée "indemnité de non-déménagement" est accordée au salarié dans les conditions suivantes :

- soit que le salarié est réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation, l'indemnité étant alors de 100 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. Article 4.3.2). Cette indemnité n'est versée qu'une seule fois en début d'affectation.
- soit que le salarié est muté directement d'une délégation hors de France métropolitaine à une autre moins de quatre ans après sa mutation précédente, l'indemnité étant alors de 50 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. Article 4.3.2).

Cette indemnité est calculée sur la base de l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé sans tenir compte des majorations de 50 % de l'Article 4.3.3.

5. LOGEMENT

5.1. PRINCIPE

Le salarié faisant l'objet d'une mutation dans les Départements d'Outre-Mer pour une durée limitée bénéficie d'une aide de la Compagnie pour se loger et pour se meubler.

5.2. AIDE AU LOGEMENT

5.2.1. Participation du salarié

L'aide au logement accordée par la Compagnie au personnel muté dans les DOM relève du même principe que celle accordée au personnel muté en France métropolitaine (cf. Annexe 1 », toutefois les majorations prévues à l'Article 4.2.2. ne s'appliquent pas au personnel muté de la Métropole vers les Départements d'Outre-Mer).

Cependant, afin de prendre en compte les spécificités du marché de la location dans les DOM,

les dispositions particulières suivantes sont appliquées :

- a) Le personnel muté recherche un logement en liaison avec le Responsable des Ressources Humaines de la délégation qui, en fonction de la situation familiale du salarié concerné et de l'état du marché de la location au moment de la recherche, lui indiquera un montant du loyer à ne pas dépasser.
- b) Périodiquement, la Direction des Ressources Humaines communiquera, après enquête, la somme au-delà de laquelle aucun bail ne pourra être conclu par la délégation sans l'accord préalable de la Direction des Ressources Humaines.

Sur ces bases de recherche et de conclusion des baux, la participation du salarié est limitée à ce qu'elle serait dans une affectation Métropolitaine, pour un loyer ne dépassant pas les plafonds réglementaires (plafonds province les plus élevés).

5.2.2. Obligations découlant de la concession d'un logement à un salarié de la Compagnie

Lorsque la Compagnie est propriétaire ou locataire du logement qu'elle met à la disposition du salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer, elle établit un "contrat de concession" signé par les deux parties.

Le contrat de concession précise notamment les obligations à la charge du salarié concessionnaire.

En règle générale, le bénéficiaire d'un contrat de concession dispose du logement pendant la durée de son affectation.

Il doit, en outre, s'engager à quitter les lieux mis à sa disposition dans les cas suivants :

- rupture du contrat de travail,
- mise en disponibilité pour convenance personnelle.

De plus, il peut lui être demandé de changer de logement, dans le cadre d'un plan général visant une meilleure répartition des logements du personnel.

Il peut en être de même dans le cas de modification du nombre des membres de la famille du salarié bénéficiaire, le changement intervenant dès que l'intéressé dispose d'un logement en rapport avec sa nouvelle situation de famille, soit que la Compagnie en ait mis un à sa disposition si elle y est tenue, soit qu'il se le soit procuré lui-même.

Enfin, dans le cas d'inobservation par le salarié des clauses du contrat de concession et des dispositions de la présente convention, il peut être mis fin à la concession de logement, un délai étant fixé à l'intéressé par la Direction pour l'évacuation des lieux.

5.3. AUTRES DISPOSITIONS

5.3.1. Accès à la propriété en vue de se loger pendant la durée de l'affectation

Les dispositions sont celles définies à l'Article 4.3. de l'Annexe 1 « Mutation en France métropolitaine ».

5.3.2. Cas des personnels pouvant justifier de charges supplémentaires de logement

Les dispositions sont celles définies à l'Article 4.4. de l'Annexe 1 « Mutation en France métropolitaine »,

5.4. ALLOCATION MOBILIER

Le salarié qui n'est pas normalement doté par la Compagnie d'un mobilier complet perçoit une « allocation mobilier » dont le montant est fixé en Annexe 5.

6. CONGÉS

6.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

6.1.1. Règle générale

Les personnels ainsi que leur famille à charge, au sens de la convention commune ont droit à la prise en charge du voyage effectué à l'occasion des congés annuels sur le trajet lieu d'affectation - métropole ou Département d'Outre-Mer d'origine et retour.

La Compagnie prend à sa charge le transport des personnels et de leur famille, jusqu'au premier port aérien de débarquement de France avec, pour ce qui concerne la métropole, la possibilité de choisir entre ce port de débarquement, Paris ou le dernier lieu d'affectation desservi par la Compagnie, sans possibilité de stop-over intermédiaire. La prise en charge cesse après le débarquement.

Cette possibilité est limitée à deux voyages par exercice si, à la suite des nécessités du service, ils sont dans l'obligation de fractionner leur congé annuel.

Lorsque le congé est pris en une seule fois, la famille du personnel concerné bénéficie, en outre, d'un deuxième voyage dans l'exercice, sur le trajet tel que défini au 1^{er} alinéa du présent article.

Le report du droit au voyage pour l'exercice en cours n'est pas admis sur l'exercice suivant.

6.1.2. Moyens de transport

La Compagnie se réserve le choix du moyen de transport. La voie aérienne est le mode de transport normal, sauf contre-indication médicale, confirmée par le service médical.

Sauf impossibilité absolue, le voyage s'effectue sur les lignes de la Compagnie. Les OD sont émis sans frais. Les billets émis sont des S1.

6.1.3. Délais de route

Le décompte du congé ne commence qu'au lendemain du jour de l'arrivée au lieu indiqué au 2^{ème} alinéa de l'Article 6.1.1.

À l'expiration du congé, le personnel rejoint son service d'affectation par le premier départ du moyen de transport choisi par la Compagnie.

Ces dispositions ne s'appliquent que lorsque le congé est pris en une ou deux fois maximum.

6.2. CONGÉS EXCEPTIONNELS D'ORDRE FAMILIAL

6.2.1. Droits

Ce sont les mêmes droits à congés exceptionnels d'ordre familial que ceux accordés aux personnels affectés en France métropolitaine.

Le salarié muté dans les Départements d'Outre-Mer, ou l'un des membres de sa famille à charge au sens de la convention commune peut, à l'appréciation de son responsable hiérarchique, bénéficier d'un billet S2 ou S1 à l'occasion des évènements familiaux ouvrant droit aux congés exceptionnels.

6.2.2. Évènement familial survenant au cours de congé annuel

L'intéressé peut prolonger son congé de la durée du congé exceptionnel sous réserve d'en aviser sa hiérarchie.

7. ACHATS DE BILLETS

Le personnel muté dans les Départements d'Outre-Mer bénéficie du dispositif d'acquisition de billets à tarifs soumis à restrictions prévu au Titre 14 « Achats de billets » de la convention commune.

En outre, les parents et beaux-parents non à charge des personnels mutés ou détachés hors de France Métropolitaine ont droit à un billet R1 et un billet R2 par an, non cumulables d'une année sur l'autre, sur le trajet domicile/lieu d'affectation du salarié.

Révision de la Convention PNT du 07/12/2012

Chapitre 3 Carrière

Annexe 3

MUTATIONS A L'ÉTRANGER ET DANS LES TERRITOIRES ET PAYS D'OUTRE MER

1. PRÉPARATION DU VOYAGE

1.1. FORMALITÉS PRÉALABLES A LA MUTATION

Toute mutation est subordonnée à l'accomplissement des formalités médicales et administratives nécessaires au séjour du salarié et de sa famille dans le pays d'affectation.

Le salarié doit, avant son départ, donner mandat à la Compagnie pour effectuer toutes les démarches auprès de la Sécurité Sociale en vue de son adhésion à l'assurance volontaire vieillesse et à l'assurance maladie de la Caisse des Français à l'étranger.

1.2. AUTORISATION D'ABSENCE

Afin de faciliter les démarches extérieures préalables au départ, les salariés concernés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de deux jours ouvrés.

1.3. VOYAGE DE PRÉAFFECTATION

Préalablement à sa mutation, le salarié appelé à être affecté à l'étranger (expatrié) ou dans un Territoire ou Pays d'Outre-Mer (assimilé) dispose de la faculté d'effectuer un voyage de préaffectation dans le pays concerné, accompagné de son conjoint.

Le déplacement s'effectue aux conditions suivantes :

- acheminement avec un billet S1 (pour le salarié et son conjoint),
- la durée du déplacement est fixée conjointement entre le salarié et la Direction ; elle est de cinq jours ou de quatre nuitées,
- les frais de repas et de découcher (du salarié et de son conjoint) sont indemnisés conformément au chapitre 4 du Titre 8 « Déplacements » de la Convention Commune.

2. VOYAGES

2.1. VOYAGE DU SALARIÉ

- a) Le salarié perçoit, pendant la durée du voyage, le traitement de son nouveau lieu d'affectation.

- b) Les dispositions concernant le voyage, les assurances, les indemnités de déplacement sont traitées au Titre 8 « Déplacements » de la convention commune.
- c) Il est accordé au salarié un congé pour déménagement d'un jour ouvré.

2.2. VOYAGE DE LA FAMILLE

- a) La perte de la qualité d'enfant à charge au cours du séjour ne fait pas obstacle à la prise en charge du voyage retour.
- b) Dans le cas de transport par la voie aérienne, la famille à charge d'un salarié muté hors de la métropole se voit attribuer un billet S1 dès que les formalités médicales et de police sont terminées et dès que l'accord d'hébergement à son lieu de destination a été donné.
Toutefois, l'autorisation de rejoindre le salarié peut être donnée par anticipation à la famille par la Délégation Régionale afin de faciliter la recherche d'un logement. La date d'embarquement de la famille est dans tous les cas laissée à l'appréciation de la Compagnie.
- c) Si le transport des familles est pris en charge par la Compagnie, celle-ci indemnise les frais de déplacement pendant la durée du voyage de chaque membre de la famille, si toutefois les conditions du voyage sont telles qu'elles entraînent cette indemnisation.

3. TRANSPORT DES BAGAGES

3.1. PRINCIPE

La Compagnie met à la disposition des expatriés (ou assimilés) des logements meublés ou non meublés. Dans ce dernier cas, une allocation « mobilier » est attribuée et le transport du mobilier n'est normalement pas pris en charge par la Compagnie. Cependant, le personnel muté à l'étranger et dans les Territoires ou Pays d'Outre-Mer bénéficie du transport de ses bagages dans les conditions définies ci-après.

3.2. DÉFINITION

Sont considérés comme bagages, les effets personnels ainsi que tous les articles nécessaires au ménage ou faisant partie du cadre familial, pouvant être transportés en valises, malles, caisses d'un poids unitaire inférieur à 100 kg.

3.3. POIDS ADMIS

Le poids autorisé est fixé par personne (salarié et membres de la famille âgés de plus de 12 ans) à un maximum de 150 kg, porté à 500 kg lorsque le transport du mobilier n'est pas admis. Ces chiffres constituent non des forfaits, mais des plafonds dans la limite desquels les frais réels seuls peuvent être remboursés. Ils ne comprennent pas le poids normalement admis en bagages accompagnés.

Les enfants de moins de 12 ans ont droit à 50 % des poids indiqués ci-dessus.

3.4. FRAIS REMBOURSÉS

Dans tous les cas où la Compagnie prend à sa charge les frais de transport des salariés et de leur famille, elle prend également en charge le transport de leurs bagages, de domicile à domicile, quel que soit les lieux de départ et de destination fixés, jusqu'à concurrence du prix de revient du moyen de transport le moins onéreux.

Ce transport doit, dans toute la mesure du possible, s'effectuer en même temps que celui des personnes.

3.5. DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAITEMENT DES RÉCLAMATIONS EN MATIÈRE DE BAGAGES

Si le transport des bagages est effectué sur lignes Air France, la Compagnie est responsable des pertes et dommages subis, dans la limite du poids maximum autorisé (cf. Article 3.3.) et du poids maximum par bagage (cf. Article 3.2.) et selon la réglementation internationale en vigueur.

La Compagnie ne rembourse pas les frais d'assurance des bagages. Il est conseillé aux salariés de souscrire sur la LTA Service l'assurance tous risques, proposée par la Compagnie.

4. INDEMNITÉS

4.1. INDEMNITÉ DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

4.1.1. Définition

L'indemnité de changement de résidence est destinée à couvrir forfaitairement les frais accessoires d'installation occasionnés par une mutation, tels que :

- perte de loyer,
- dépenses immédiates d'installation,
- pourboires, taxis, etc...

4.1.2. Conditions d'attribution et montant de l'indemnité de changement de résidence

L'indemnité de changement de résidence est acquise à chaque mutation.

Le montant de l'indemnité de changement de résidence (ICR) est précisé en Annexe 4.

4.1.3. Majoration de l'indemnité de changement de résidence

Des majorations sont attribuées dans les cas suivants :

- a) Lorsque la mutation n'a pas été signifiée par écrit (lettre ou télégramme) à l'intéressé dans un délai minimum d'un mois avant la date fixée pour son départ, la majoration

est alors de 50 %.

- b) Lorsqu'une nouvelle mutation est prononcée dans un délai inférieur à un an et qu'il y a eu déménagement, la majoration est alors de 50 %.

Si les deux éventualités définies ci-dessus en a) et en b) se présentent pour une même mutation, les deux majorations de 50 % doivent s'ajouter.

Ces majorations de 50 % se calculent sur l'indemnité de changement de résidence telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé.

4.1.4. Avances sur ICR

À la demande du salarié, une avance peut être consentie avant le départ. Son montant est fixé conjointement entre l'intéressé et la Direction Générale des Ressources Humaines.

4.2. INDEMNITÉ DE NON DÉMENAGEMENT

Une indemnité appelée "indemnité de non-déménagement" est accordée au salarié dans les conditions suivantes :

- soit que le salarié est réputé vis-à-vis de la Compagnie avoir son mobilier au lieu qu'il quitte du fait de la mutation, l'indemnité étant alors de 100 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. Article 4.1.2). Cette indemnité n'est versée qu'une seule fois en début d'affectation.
- soit que le salarié est muté directement d'une délégation hors de France métropolitaine à une autre moins de quatre ans après sa mutation précédente, l'indemnité étant alors de 50 % du montant de l'indemnité de changement de résidence (cf. Article 4.1.2).

Cette indemnité est calculée sur la base de l'indemnité de changement de résidence (cf. Article 4.1.2) telle qu'elle ressort de la situation de famille de l'intéressé, mais sans tenir compte des majorations de 50 % de l'Article 4.1.3. a) et b).

4.3. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Lors de l'arrivée sur le nouveau lieu d'affectation, la Compagnie participe aux frais de repas dans la mesure où le salarié, qui a dû se loger provisoirement à l'hôtel, est dans l'obligation de prendre ses repas au restaurant. La durée d'indemnisation correspond à la période de prise en charge des frais d'hôtel.

La participation octroyée à ce titre correspond à 40 % de l'indemnité de repas en vigueur au lieu d'affectation par repas pris effectivement au restaurant à l'exclusion de ceux qui sont couverts par des missions sur OD. Les personnes de la famille autorisées à accompagner le salarié bénéficient des mêmes dispositions.

5. VOITURE

Le personnel expatrié ou assimilé bénéficie d'un véhicule de service dont les normes sont définies par la Direction Générale des Ressources Humaines.

6. SCOLARITÉ

Les frais de scolarité engagés par les expatriés dans le pays d'affectation sont pris en charge par la Compagnie, dans les conditions définies par la Direction Générale des Ressources Humaines.

7. LOGEMENT

7.1. PRINCIPES

Le salarié muté à l'étranger ou dans les TOM ou POM est logé en meublé ou non meublé. Dans ce dernier cas, il perçoit une allocation « mobilier ».

Dans certains cas particuliers, le transport des meubles personnels peut toutefois être admis après accord de la Direction Générale des Ressources Humaines.

La Compagnie prend en charge les loyers, charges communes, taxes. Les consommations personnelles liées au logement (chauffage, eau, gaz, électricité, etc.) restent à la charge des salariés.

7.2. CHOIX DU LOGEMENT

Le choix du logement doit être fait en fonction des habitudes, des conditions de vie et des prix locaux.

Le contrat de bail est conclu par le délégué sous réserve de l'accord préalable de la Direction des Ressources Générals des Ressources Humaines sur le montant du loyer et après avis, selon le cas, du directeur concerné.

La Direction procède, s'il y a lieu, aux travaux indispensables et à la remise en état des locaux lors de l'installation du salarié.

Le salarié acceptant un logement à son nom, avec l'accord de la Compagnie doit, au terme de son séjour, s'efforcer d'en faire bénéficier un autre salarié si la Compagnie le juge opportun.

7.3. OBLIGATIONS DÉCOULANT DE LA CONCESSION D'UN LOGEMENT À UN SALARIÉ DE LA COMPAGNIE

Lorsque la Compagnie est propriétaire ou locataire du logement qu'elle met à la disposition du salarié expatrié ou assimilé, elle établit un "contrat de concession" signé par les deux

parties.

Le contrat de concession précise notamment les obligations à la charge du salarié concessionnaire.

De plus, il peut lui être demandé de changer de logement dans le cadre d'un plan général visant une meilleure répartition des logements du personnel.

Il peut en être de même dans le cas de modification du nombre des membres de la famille du salarié bénéficiaire, le changement intervenant dès que l'intéressé dispose d'un logement en rapport avec sa nouvelle situation de famille, soit que la Compagnie en ait mis un à sa disposition si elle y est tenue, soit qu'il se le soit procuré lui-même.

7.4. LOGEMENT, MOBILIER

La composition du logement (nombre de pièces) est fonction de la situation familiale du salarié. Le choix de son logement tient compte des conditions de vie locale (meublé ou non meublé). Ces deux critères sont définis pour chaque pays par la Direction Générale des Ressources Humaines.

Dans le cas d'un logement non meublé, le salarié perçoit une allocation « mobilier » dont les montants sont précisés en Annexe 5.

8. CONGÉS

8.1. CONDITIONS DE TRANSPORT

8.1.1. Règle générale

Les personnels ainsi que leur famille à charge, au sens de la convention commune, ont droit à la prise en charge du voyage effectué à l'occasion des congés annuels sur le trajet lieu d'affectation - métropole ou Département d'Outre-Mer d'origine et retour.

La Compagnie prend à sa charge le transport des personnels et de leur famille, jusqu'au premier port aérien de débarquement de France avec, pour ce qui concerne la métropole, la possibilité de choisir entre ce port de débarquement, Paris ou le dernier lieu d'affectation desservi par Air France, sans possibilité de stop-over intermédiaire. La prise en charge cesse après le débarquement.

Cette possibilité est limitée à deux voyages par exercice si à la suite des nécessités du service, ils sont dans l'obligation de fractionner leur congé annuel.

Lorsque le congé est pris en une seule fois, la famille du personnel concerné bénéficie, en outre, d'un deuxième voyage dans l'exercice, sur le trajet tel que défini au 1^{er} alinéa du présent article.

Le report du droit au voyage pour l'exercice en cours n'est pas admis sur l'exercice suivant.

8.1.2. Moyens de transport

La Compagnie se réserve le choix du moyen de transport. La voie aérienne est le mode de transport normal, sauf contre-indication médicale, confirmé par le service médical central.

Sauf impossibilité absolue, le voyage s'effectue sur les lignes de la Compagnie. Les OD sont émis sans frais. Les billets émis étant des S1.

8.1.3. Délais de route

Le décompte du congé ne commence qu'au lendemain du jour de l'arrivée au lieu indiqué au 2^{ème} alinéa de l'Article 8.1.1.

À l'expiration du congé, le personnel rejoint son service d'affectation par le premier départ du moyen de transport choisi par la Compagnie.

Ces dispositions ne s'appliquent que lorsque le congé est pris en une ou deux fois maximum.

8.2. CONGÉS EXCEPTIONNELS D'ORDRE FAMILIAL

8.2.1. Droits

Ce sont les mêmes droits à congés exceptionnels d'ordre familial que ceux accordés aux personnels affectés en France métropolitaine.

Le salarié, ou l'un des membres de sa famille à charge au sens de la convention commune peut, à l'appréciation de son responsable hiérarchique, bénéficier d'un billet S2 ou S1 à l'occasion des évènements familiaux ouvrant droit aux congés exceptionnels.

8.2.2. Événement familial survenant au cours de congé annuel

L'intéressé peut prolonger son congé de la durée du congé exceptionnel sous réserve d'en aviser sa hiérarchie.

9. ACHATS DE BILLETS

Le personnel muté à l'étranger ou dans les POM et TOM bénéficie du dispositif d'acquisition de billets à tarifs soumis à restrictions prévu au Titre 14 « Achats de billets » de la Convention Commune.

En outre, les parents et beaux-parents non à charge des personnels mutés ou détachés hors de France Métropolitaine ont droit à un billet R1 et un billet R2 par an, non cumulables d'une année sur l'autre, sur le trajet domicile/lieu d'affectation du salarié.

10. PROTECTION SOCIALE

Le personnel muté à l'étranger ou dans les Territoires ou Pays d'Outre-Mer bénéficie d'une protection sociale garantie :

- par des régimes communs à l'ensemble du personnel, aux mêmes conditions que celles régissant le personnel affecté en France métropolitaine,
- par des régimes spécifiques,
dans les conditions précisées ci-après.

10.1. RÉGIMES COMMUNS

10.1.1. Retraite complémentaire

Le salarié reste affilié à la CRPNPAC ; les cotisations étant calculées sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

10.1.2. Régimes complémentaires de prévoyance longue maladie et d'invalidité permanente, de décès et d'invalidité absolue.

Le salarié conserve le bénéfice de ces régimes, les cotisations étant calculées sur la base de la rémunération qu'il percevrait s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

10.2. RÉGIMES SPECIFIQUES

10.2.1. Assurance volontaire vieillesse

Durant la période de son expatriation ou de son affectation dans les TOM ou POM, le salarié est affilié au régime d'assurance volontaire vieillesse de la Caisse des Français de l'Étranger (CFE), lui garantissant des droits à pension équivalents à ceux de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse du régime général de la Sécurité Sociale.

Les cotisations afférentes à ce régime sont calculées sur la base de la rémunération que percevrait le salarié s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

10.2.2. Remboursement des frais de santé

Afin de garantir durant la période d'affectation à l'étranger ou dans les TOM ou POM la continuité de ses droits, sans délai de carence, le salarié expatrié ou assimilé est affilié au régime maladie, maternité, invalidité de la Caisse des Français à l'Étranger (CFE).

Les prestations sont les mêmes que celles du régime général :

- a) Prise en charge des frais médicaux, chirurgicaux, hospitaliers, pharmaceutiques, dentaires, d'optique et de laboratoire à hauteur des taux de remboursement et tarif

de responsabilité en vigueur en France.

- b) Un second niveau de couverture est assuré par la Mutuelle Nationale des Personnels d'Air France (MNPAF) intervenant à titre de régime complémentaire, assurant des prestations identiques à celles garanties au personnel affecté en France métropolitaine.
- c) Afin d'assurer un niveau de prise en charge satisfaisant des frais médicaux engagés à l'étranger ou dans les TOM ou POM, dont les montants sont souvent très supérieurs aux tarifs de référence en vigueur en France métropolitaine, le salarié expatrié ou assimilé est affilié à un régime d'assurance « frais médicaux » dit « de troisième niveau » qui intervient, s'il y a lieu et dans la limite d'un tarif plafond de remboursement, selon un barème établi par la Direction Générale des Ressources Humaines, après le règlement des prestations garanties par la CFE et la MNPAF.
- d) Les cotisations correspondantes (CFE, MNPAF, 3^{ème} niveau) sont calculées sur la base des tarifs des 3 organismes concernés.

10.2.3. Accidents du travail et maladies professionnelles

La couverture des régimes obligatoires accidents du travail et maladies professionnelles étant variable d'un pays à un autre, le risque accident du travail et maladie professionnelle est couvert par une police d'assurance spécifique.

10.2.4. Assurance « risques de guerre »

Le salarié est couvert par la police d'assurance couvrant les « risques de guerre » dont les garanties sont définies dans un contrat d'assurance.

Révision de la Convention PNT du 07/12/2012

Chapitre 3 Carrière

Annexe 4

INDEMNITÉ DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

L'indemnité de changement de résidence (I.C.R) est calculée compte tenu du nombre de personnes à charge composant le foyer familial, et ayant effectivement suivi le salarié muté.

Son montant au 1^{er} mai 2007 est fixé comme suit :

- salarié marié (en concubinage ou Pacsé) se déplaçant seul, célibataire, séparé, divorcé, veuf,
 - sans enfant : 1 450 €
 - un enfant à charge (1) : 1900 €
 - majoration de 280 € par enfant à charge en sus du premier (1)
- couple marié, en concubinage ou pacsé : 1 900 €,
 - majoration de 280 € par enfant à charge (1).

Pour les mutations de la France métropolitaine vers les DOM, il est appliqué une majoration de 24 % à l'indemnité de changement de résidence, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.

Pour les mutations à l'étranger, dans les TOM et POM, à ce montant est appliqué un différentiel de cout de vie (DCV) par ville d'affectation fourni par un prestataire extérieur.

(1) ayant effectivement accompagné le salarié muté

Révision de la Convention PNT du 07/12/2012

Annexe 5

ALLOCATION DE MOBILIER

Le montant de l'allocation mobilier au 1^{er} mai 2006 est fixé comme suit :

- 6 706,76 € pour un salarié célibataire ou marié sans enfant,
- 670,78 € par enfant à charge, sans toutefois pouvoir excéder 2 683,10 € (4 enfants).

Pour les mutations de la France métropolitaine vers les DOM, il est appliqué une majoration de 24 % à l'indemnité de changement de résidence, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.

Pour les mutations à l'étranger, dans les TOM et POM, à ce montant est appliqué un différentiel de cout de vie (DCV) par ville d'affectation fourni par un prestataire extérieur.

Révision de la Convention PNT du 07/12/2012

Base Los Angeles

1. INDEMNITÉS

Durant la durée de son affectation temporaire à Los Angeles, le pilote percevra une indemnité de repas et menus frais conformément aux dispositions de l'Article 10 « Indemnités de déplacement liés aux courriers » du Chapitre 6 « Rémunération » de la Convention d'Entreprise du PNT applicables en activité vol Los Angeles étant considéré une escale.

À titre exceptionnel, au titre des frais relatifs aux transports pendant l'affectation temporaire, une indemnité de 600 euros sera attribuée sur la base d'une affection de 46 jours. La prolongation de l'affectation donnera lieu au versement d'une indemnité proratisée de la durée de la prolongation de l'affectation prévue.

2. HÉBERGEMENT

Air France assurera l'organisation et la prise en charge du logement (Hôtel ou Appart Hôtel) du pilote en affectation temporaire Los Angeles. L'hébergement sera validé par l'accord des organisations syndicales représentatives pilotes. En cas de désaccord entre les organisations syndicales pilotes représentatives pilotes, la décision reviendra à l'organisation syndicale pilote représentative signataire ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages exprimés aux dernières élections du CSE.

Si le pilote en fait la demande 30 jours avant le début de son affectation, il pourra bénéficier d'une chambre supplémentaire pour ses enfants à charge. Le pilote devra supporter le prix de cette chambre supplémentaire, à concurrence de 80 euros TTC par nuitée, le surcout supplémentaire sera pris en charge par Air France.

3. TRANSPORTS DU CONJOINT ET DES ENFANTS À CHARGE

La Compagnie supporte, le cas échéant, les frais de transport du conjoint (un billet S1). Elle supporte, le cas échéant, les frais de transports des enfants à charge à concurrence d'un billet S2 aller/retour par enfant.

Sous réserve d'être prévenue deux mois avant le départ, la Compagnie permettra aux enfants à charge de disposer de billets R1 au tarif Médium dont les frais de transport seront supportés par le PNT. Ces billets R1 seront disponibles à une date choisie par l'entreprise, sur une période ne pouvant excéder trois jours postérieurs à la date choisie par le Pilote pour le vol aller, et trois jours antérieurs à la date choisie par le pilote pour le vol retour.

4. FRAIS MÉDICAUX

Pendant la durée de son affectation temporaire Los Angeles, le pilote est maintenu dans le régime français de Sécurité Sociale.

Accord Portant sur les Mesures Pilotes visant à Sécuriser la Croissance d'Air France du 10/10/2022



CHAPITRE 4

CONDITIONS DE TRAVAIL PAR PÉRIODES

Les conditions de travail par périodes sont définies par accord. La mise en œuvre de celles-ci est autorisée conformément aux dispositions prévues par le CAC.



CHAPITRE 5

CONGÉS PAYÉS ANNUELS

1. CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT AUX CONGÉS PAYÉS ANNUELS

Tout Officier Navigant en activité, justifiant durant la période de référence d'au moins 4 semaines ou 28 jours calendrier de travail effectif au sein de la Compagnie, a droit à un congé annuel payé.

La période d'emploi ouvrant droit aux congés payés annuels et servant à calculer la durée des congés est appelée année ou période de référence. Elle s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif, pour la détermination de la durée des congés, les périodes suivantes :

- 1) les congés payés pris,
- 2) l'inaptitude au vol pour maternité,
- 3) le congé légal de maternité,
- 4) le congé de paternité,
- 5) le congé d'adoption,
- 6) la maladie, l'inaptitude ou l'accident aussi longtemps qu'il donne lieu à rémunération par la Compagnie,
- 7) les périodes d'activités à mi-temps au sens de l'Article L.323.3 du code de la Sécurité sociale,
- 8) les périodes d'interruption pour congé ou maladie sans solde, à l'exception de celles visées au 9), d'une durée inférieure à 30 jours consécutifs (hors mois d'inactivité temps alterné).
- 9) les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail se trouve suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie imputable au service,
- 10) les congés exceptionnels d'ordre familial (cf. Annexe au Chapitre 5 Congés Payés Annuels),
- 11) la disponibilité pour soigner son enfant malade,
- 12) la période obligatoire de rappel sous les drapeaux,
- 13) les crédits d'heures de représentation du personnel,
- 14) le congé de formation économique, sociale et syndicale,
- 15) le congé pour formation des cadres et animateurs des organisations de jeunesse et de sport,
- 16) le congé formation,
- 17) l'absence du PNT exerçant les fonctions de juré,
- 18) l'absence pour participer à la campagne électorale du PNT candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat,

- 19) l'exercice par le PNT des fonctions de Conseiller prud'homal,
- 20) les périodes d'internement, de détention, de captivité survenant à l'occasion du service et qui ne seraient pas manifestement la conséquence d'un délit de droit commun au sens de la législation française.
- 21) toutes les autres périodes assimilées expressément par la loi à des périodes de travail effectif,
- 22) les périodes d'arrêt provisoire de vol et de suspension d'activité avec solde consécutifs à l'ouverture d'une enquête.

2. DROIT A CONGÉS

L'Officier Navigant a le choix entre deux régimes de congés :

- Régime A : 41 jours calendrier de congés sur les deux saisons Été et Hiver avec plus de 28 jours sur la saison « Été »
- Régime B : 48 jours calendrier de congés sur les deux saisons Été et Hiver avec 28 jours ou moins sur la saison « Été »

En cas d'exercice incomplet apprécié du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante, le droit au congé est calculé de la façon suivante (résultat arrondi à l'entier supérieur) :

- Régime A :
 - durée des congés = $41/360 \times$ nombre de jours ouvrant droit à congés (décompté en mois et jours et converti en jours sur la base d'un mois = 30 jours)
- Régime B :
 - durée des congés = $48/360 \times$ nombre de jours ouvrant droit à congés (décompté en mois et jours et converti en jours sur la base d'un mois = 30 jours)
 - nombre de jours maximum été en régime B = $28/210 \times$ nombre de jours ouvrant droit à congés situés sur la saison été (décompté en mois et jours et converti en jours sur la base d'un mois = 30 jours)

Dans la mesure des possibilités de production, une ou des périodes réputées d'hiver pourront être accordées aux Officiers Navigants ayant choisi le régime B, sans changement de régime.

3. ATTRIBUTION DES CONGÉS PAYÉS ANNUELS

Les congés payés annuels sont pris en nature à l'intérieur de la période des congés.

3.1. PÉRIODE D'ATTRIBUTION DES CONGÉS PAYÉS ANNUELS

La période d'attribution s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

L'Officier Navigant a le droit et l'obligation de prendre effectivement ses congés payés annuels dans l'exercice au titre duquel ils sont accordés.

Les congés annuels comportent une période d'été (1^{er} avril au 31 octobre) et une période d'hiver (1^{er} novembre au 31 mars). Afin de permettre la prise d'une période de congé « à cheval » sur les périodes été-hiver (respectivement hiver-été), un débordement maximum de 6 jours au-delà de la fin de la période été (respectivement hiver) est autorisé lors de l'attribution des congés d'été (respectivement d'hiver), dès lors que la période demandée et accordée débute sur la période été (respectivement hiver).

Dans le cadre du congé attribué en période d'été, il est garanti aux Officiers Navigants, dans la période comprise entre le 16 juin et le 15 septembre, 15 jours de congés (attribués en une ou deux périodes maximums, selon le choix de l'Officier Navigant).

3.2. PRISE DU CONGÉ

Le congé annuel peut être fractionné d'accord partie, le nombre de fractionnement n'étant pas limité.

Les périodes de congés doivent être d'une durée minimum de 3 jours (sauf le cas échéant la dernière période de l'année IATA soldant le droit à congé annuel), et être espacées entre elles, uniquement sur long courrier, d'un minimum de 7 jours calendrier.

Révision de la Convention d'Entreprise PNT et à l'Accord PNT 2006 du 16/03/2023

Lorsque le fractionnement (principe et modalités) ne peut faire l'objet d'un accord entre l'Officier navigant et la Compagnie, le congé payé annuel est alors attribué en totalité, en une ou plusieurs périodes à des dates fixées en fonction des possibilités du service avec un maximum de 28 jours calendrier par période (cf. Article L.223.8 du Code du travail).

3.3. ORDRE DES DÉPARTS : PLAN DE CONGÉ ANNUEL

Les demandes de congé, exprimées dans le cadre de 2 campagnes (une campagne par période été ou hiver) d'une durée minimale de 21 jours calendaires chacune et se terminant au plus tard le 25 novembre pour la période été et le 20 juin pour la période hiver, sont satisfaites selon un ordre de priorité dans le cadre de quotas tenant compte notamment du programme d'exploitation et du plan d'instruction.

Avenant à la Convention PNT, à l'Accord 2003-2005 et à l'Accord Relatif au Régime de Travail en Temps Alterné des Pilotes du 20/11/2025

L'ordre de priorité est établi par catégorie (encadrement, instructeurs, PNT 100 %), emploi ou fonction (CDB - OPL - OMN) et unité opérationnelle en fonction d'un système de points attribués à chaque Officier Navigant.

Les quotas de congés expriment, par catégorie, (encadrement, instructeurs, PNT 100 %) emploi ou fonction (CDB - OPL - OMN) et unité opérationnelle, pour un intervalle de temps donné, le pourcentage maximum de jours de congés par rapport au nombre de jours de travail effectif ou assimilé des Officiers Navigants de même catégorie (encadrement, instructeurs, PNT 100 %), emploi ou fonction (CDB - OPL - OMN) et unité opérationnelle.

Les congés du PNT reclassé temporairement dans un emploi au sol font l'objet d'un traitement séparé.

En ce qui concerne la période Été, les 15 jours garantis (abattus en cas d'exercice incomplet) sur la période comprise entre le 16 juin et le 15 septembre sont attribués à l'ensemble des Officiers Navigants au cours d'une première phase, les autres périodes étant ensuite attribuées au cours d'une deuxième phase (l'attribution des périodes de congés respectant l'ordre de priorité à l'intérieur de chaque phase).

En ce qui concerne la période Hiver, 8 jours de congés sont attribués à l'ensemble des Officiers Navigants au cours d'une première phase, les autres périodes étant ensuite attribuées au cours d'une deuxième phase (l'attribution des périodes de congés respectant l'ordre de priorité à l'intérieur de chaque phase).

Lorsque les demandes exprimées par un Officier Navigant ne peuvent être satisfaites par la Compagnie, celle-ci propose d'autres dates en fonction des possibilités de production.

L'ordre des départs étant fixé, les dates en sont communiquées aux intéressés :

- Au plus tard le 24 décembre de l'année N-1 pour la période Été de l'année N,
- Au plus tard le 15 juillet de l'année N pour la période Hiver à cheval sur les années N/N+1

Avenant à la Convention PNT, à l'Accord 2003-2005 et à l'Accord Relatif au Régime de Travail en Temps Alterné des Pilotes du 20/11/2025

3.4. MALADIE OU ACCIDENT SURVENANT AU COURS DES CONGÉS PAYÉS ANNUELS

La maladie ou l'accident survenant pendant le congé annuel n'ouvre pas droit au report systématique de celui-ci. Toutefois, la maladie ou l'accident entraînant une immobilisation supérieure à trois jours peut faire l'objet du report de tout ou partie du congé annuel.

3.5. RELIQUATS DE CONGÉ

Le traitement des reliquats de congés est défini par accord.

3.6. CONGÉS SIMULTANÉS DE CONJOINTS NAVIGANTS

Les dispositions relatives aux congés simultanés d'un Officier navigant avec son conjoint navigant sont définies par accord.

CONGÉS EXCEPTIONNELS D'ORDRE FAMILIAL

Conformément aux dispositions de la Convention d'Entreprise Commune (Titre 4, Chapitre 3) des congés familiaux sont accordés aux personnels pour les cas suivants :

- Mariage de l'intéressé : 6 jours
- Mariage d'un enfant de l'intéressé ou de son conjoint : 2 jours
- Naissance d'un enfant de l'intéressé : 3 jours
- Décès du conjoint ou du partenaire de PACS : 5 jours
- Décès d'un enfant de l'intéressé ou de son conjoint : 5 jours
- Décès du père, de la mère, ou des beaux-parents (au sens du conjoint) : 3 jours
- Décès d'un frère, d'une sœur : 3 jours
- Décès d'un autre parent ou allié du 2^{ème} degré (grands-parents, petits-enfants, beaux-frères, belles-sœurs) : 1 jour

Ils ne sont attribués que sur justification. Ils doivent être pris au plus tard dans les 7 jours calendaires suivants la date de l'événement qui les motive.

Les congés s'apprécient en jours ouvrés pour les personnels au sol et en jours « calendrier » pour les Personnels Navigant.

Avenant de Révision de la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique du 19/07/2019

CHAPITRE 6

RÉMUNÉRATION

Les dispositions ci-après concernant la rémunération sont applicables à compter du 1^{er} lâcher en ligne en tant que OPL à la Compagnie, au Personnel Navigant Technique non-cadre (hors expert / chargé de mission).

La rémunération du Personnel Navigant Technique pendant la phase d'Adaptation en Ligne du stage d'intégration est définie par accord.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

1.1. DÉCOMpte DE L'ACTIVITÉ POUR LE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

La durée normale du travail est fixée à 75 heures créditées.

Le décompte de l'activité pour le calcul de la rémunération est défini par accord.

1.2. ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNERATION

Sous réserve des dispositions propres au PNT d'instruction et d'encadrement, ainsi qu'aux experts et chargés de mission (cf. Article 9), la rémunération du Personnel Navigant Technique comprend :

- un traitement fixe (cf. Article 2),
- des primes de vol (cf. Article 3),
- des primes annuelles (cf. Article 8)

et le cas échéant :

- des majorations pour vols de nuit, heures supplémentaires (cf. Article 3),
- une prime d'immobilisation sur ordre (cf. Article 4)
- un traitement de congés (cf. Article 5)
- des primes et indemnités diverses (cf. Article 7).

1.3. MODALITÉS DE PAIEMENT

Le paiement des rémunérations est effectué à terme échu, en principe au lieu d'affectation.

Le règlement des éléments fixes (traitement fixe, primes et indemnités forfaitaires) a lieu en fin de mois (M).

Les éléments variables sont réglés à la fin du mois qui suit celui auquel ils correspondent ; M+1 ; (primes de vol et majorations pour heures supplémentaires).

Et le cas échéant, sauf accord particulier, le complément au titre des garanties de rémunération à la fin du mois M+2.

À l'issue du lâcher en ligne, une avance forfaitaire dont le niveau en prime de vol (cf. Annexe 6) est défini par accord, est versée à l'Officier Navigant. Il est redevable à la Compagnie de cette avance lors de sa cessation de service.

1.4. INCIDENCE DE L'ANCIENNETÉ " ADMINISTRATIVE " PNT SUR LA RÉMUNÉRATION

L'ancienneté "administrative" PNT (cf. Chapitre 2 - Embauche - de la présente Convention) à prendre en considération pour les incidences sur la rémunération est définie comme suit :

Ancienneté "Administrative" PNT	Catégorie	Échelon
1 ^{ère} et 2 ^{ème} années	A	1
3 ^{ème} et 4 ^{ème}	B	2
5 ^{ème} et 6 ^{ème}	C	3
7 ^{ème} et 8 ^{ème}	C	4
9 ^e et 10 ^{ème}	C	5
11 ^{ème} et 12 ^{ème}	C	6
13 ^{ème} , 14 ^{ème} et 15 ^{ème}	C	7
16 ^{ème} , 17 ^e et 18 ^{ème}	C	8
19 ^{ème} , 20 ^{ème} et 21 ^{ème}	C	9
à partir de la 22 ^{ème} année	C	10

1.5. COEFFICIENT MAJORATEUR INDIVIDUEL RÉSULTANT DE L'INTÉGRATION DE LA PRIME COMPLÉMENTAIRE

L'intégration de la prime complémentaire à compter du 1^{er} janvier 1995 a pour effet, à partir du 1^{er} avril 2003, de majorer le traitement fixe et les éléments de rémunération au titre des primes de vol d'un coefficient de 1,0769.

2. TRAITEMENT FIXE

Le traitement fixe, dont le barème (fixe CDB A1) figure en annexe 2 de la présente convention, varie en fonction de :

- l'emploi ou la fonction (CDB ou OPL),
- l'ancienneté "administrative" PNT.

Le traitement fixe des OPL et des OMN est égal à 66,5 % du traitement fixe du Commandant de bord de mêmes catégories et échelon d'ancienneté.

Le traitement fixe est hiérarchisé en fonction de l'ancienneté "administrative" PNT suivant les coefficients ci-après :

Catégorie et Échelon	Coefficient
A.1	1
B.2	1.15
C.3	1.30
C.4	1.40
C.5	1.50
C.6	1.60
C.7	1.70
C.8	1.80
C.9	1.90
C.10	2

3. RÉMUNÉRATION DE L'ACTIVITÉ

3.1. ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS EN FONCTION DE DIVERSES SITUATIONS

3.1.1. Primes de vol

Compte tenu des taux de base propres à chaque type d'avion, le montant mensuel des primes de vol en position d'activité correspond :

- soit au décompte des primes de vol,
- soit au salaire minimum garanti en position d'activité défini à l'Article 3.2 ; en cas de vol habituel sur plusieurs types d'avion, le taux horaire de base de la prime de vol la plus élevée est retenue.

3.1.1.1. Taux horaire de base des primes de vol

Le taux horaire de base des primes de vol de chaque type avion actuellement en service est fixé et révisé suivant le barème figurant à l'Annexe 3 de la présente convention.

Ceux afférents aux avions nouveaux seront déterminés en fonction de la masse (moyenne poids maximum au décollage-poids maximum à l'atterrissement) et de la vitesse exprimée en nombre de Mach, correspondant aux conditions normales d'utilisation, telle que définie au manuel d'exploitation et se situeront sur la droite passant par les points des taux horaire de base du B727 et B747 définis au 1^{er} janvier 1971 (soit respectivement 74,26 FF et 90,53 FF) suivant la formule :

$$\text{Taux horaire de base} = 0,08967 \times (\text{m.v}) + 68,75$$

et actualisés par référence au B727 du groupe de base.

Dans ce cadre, chaque fois qu'une modification intervient dans le tonnage ou la vitesse d'un avion, il est procédé au calcul du nouveau produit masse vitesse correspondant.

De même, lorsqu'il existe plusieurs versions d'un même type d'avion, il est procédé, en cas de modification intervenant dans le nombre des avions de chaque version, au calcul du nouveau produit masse vitesse moyen pondéré.

Dans l'un et l'autre cas, le taux horaire de base de la prime de vol afférent à l'avion intéressé est révisé dans la mesure où le nouveau produit masse vitesse conduit à une variation de + ou - 2 % du montant de ce taux.

3.1.1.2. Prime de vol effective individualisée (PVEI)

La prime de vol effective individualisée est déterminée à partir :

- a) du type avion : le taux horaire de base pris en considération est le taux horaire de base de la prime de vol du type avion sur lequel les heures de vol sont effectuées,
- b) de la fonction (CDB ou OPL) et de la classe : le taux horaire de base de la prime de vol pour chaque type avion considéré est affectée d'un coefficient variable selon la fonction (CDB ou OPL) et la classe, conformément au tableau ci-après,
- c) de la catégorie d'ancienneté "administrative" PNT : les primes de vol effectives individualisées définies ci-dessus s'entendent pour la catégorie C, celles des catégories A et B sont obtenues par application à la prime C des coefficients 0,70 et 0,85 respectivement.

Coefficients de classe	Classe	Coefficient
Commandant de bord	1 ^{ère} classe	1,55
	2 ^{ème} classe	1,45
	3 ^{ème} classe	1,35
	4 ^{ème} classe	1,30
	5 ^{ème} classe	1,25
Officier Pilote	1 ^{ère} classe	1,08
	2 ^{ème} classe	1,03
	3 ^{ème} classe	0,98
	4 ^{ème} classe	0,93
	5 ^{ème} classe	0,88
Aux coefficients ci-contre viennent, le cas échéant, s'ajouter des bonifications pour brevet, à savoir :		
<ol style="list-style-type: none"> 1. 0,04 pour le brevet d'Officier Mécanicien navigant, sauf pour les Officiers Pilotes issus de la filière Ingénieur navigant (ou Formation Commune), 2. 0,06 pour le brevet de Pilote de ligne ou l'ATPL. 		
La bonification, pour l'APTL, interviendra :		

- à l'issue du lâcher en ligne du pilote embauché au sein d'Air France ou de Transavia France, si ce dernier est déjà détenteur de l'ATPL ;
 - lors du passage, avec succès, par le pilote, du contrôle ATPL pratique, lorsque la formation est dispensée par Air France ou Transavia France dans le respect de la LCP. En cas de non-respect de l'ordre de la LCP dans la programmation des formations ATPL, la bonification s'appliquera, pour le pilote, à compter de l'obtention de l'ATPL à Air France ou Transavia France par un pilote moins senior sur la LCP;
 - lors de l'obtention de l'ATPL à Air France ou Transavia France par un pilote moins senior sur la LCP, pour le pilote ayant obtenu l'ATPL, après son embauche, à l'extérieur d'Air France ou Transavia France
3. La bonification visée en 2) se cumule, le cas échéant, avec celle visée en 1).

Avenant Relatif à la Convention d'Entreprise du PNT, l'Accord 2003-2005 et l'Accord PNT 2006 du 18/12/2020

3.1.2. Décompte des heures de vol en fonction

Les heures de vol effectuées en fonction sont décomptées en heures créditées et valorisées en primes de vol conformément aux accords en vigueur, et sur la base de la prime de vol effective individualisée telle qu'elle est définie à l'Article 3.1.1.2.

3.1.3. Majoration pour vol de nuit

La majoration de 50 % de la prime de vol effective individualisée pour toute heure de vol effectuée en fonction de nuit, est définie par accord. On entend par heures de nuit les heures de vol effectuées en fonction comprises entre :

- 21h00 et 09h00 locales de la base d'affectation, en moyen-courrier,
- 18h00 et 06h00 locales de l'escale de départ du service de vol, en long-courrier

Nota : les parcours Métropole/Alaska et retour sont considérés comme effectués entièrement de nuit.

3.1.4. Majoration pour heures supplémentaires

La comptabilisation des heures supplémentaires est effectuée mensuellement sur la base des heures créditées décomptées, par comparaison avec le seuil de 75 heures créditées, conformément aux accords en vigueur.

Ce seuil est réduit d'autant de 1/30^{ème} que de jours passés par un Officier navigant, au cours du mois considéré, en position administrative de non-activité. Ce seuil ne peut cependant, en aucun cas, être inférieur à 16 heures créditées.

La majoration de 25 % au titre de la rémunération des heures supplémentaires est définie par accord.

3.1.5. Vol de mise en place et situations particulières

3.1.5.1. Vol de mise en place

Il convient de distinguer les vols de mise en place et les mises en place par voie de surface.

- Vol de mise en place : on entend par vol de mise en place, un vol effectué en qualité de passager service et rendu nécessaire par l'exécution d'un vol en fonction.
- Mise en place par voie de surface : on entend par mise en place par voie de surface, le parcours effectué en qualité de passager service par voie de surface entre deux escales et/ou la base et une escale et rendu nécessaire par l'exécution d'un vol en fonction.

Ne sont donc pas couverts par les dispositions du présent article les vols effectués à l'occasion :

- de l'instruction,
- d'une mission au sol,
- d'une affectation ou d'une affectation temporaire,
- d'un congé hors du lieu d'affectation,
- d'une période rémunérée sous le régime de l'immobilisation sur ordre.

Les heures de vol de mise en place sont décomptées et rémunérées, conformément aux accords en vigueur, sur la base de 50 % de la prime de vol effective individualisée telle qu'elle est définie à l'Article 3.1.1.2, à l'exclusion de toute majoration au titre des heures de nuit.

Le temps de service de vol des mises en place est comptabilisé suivant les mêmes dispositions que le temps de service de vol (TSV) des vols en fonction. Toutefois, le TSV minimum de 5,74 heures en moyen-courrier et de 7 heures en long-courrier ne sont pas applicables à la rémunération des mises en place isolées.

Par extension, la mise en place effectuée par voie de surface est rémunérée dans les mêmes conditions que celles indiquées ci-dessus, sur la base du temps de vol apprécié en fonction du temps normalement nécessaire pour effectuer le trajet considéré avec le type avion ou avec un type avion voisin de celui utilisé sur le parcours justifiant la mise en place avec un minimum d'une heure de temps de vol. Le temps de service correspondant est comptabilisé pour la rémunération suivant les mêmes règles que pour les vols en mise de place.

Dispositions complémentaires de compensation des vols de mise en place :

Les Officiers navigants long-courrier ayant réalisé pour une année civile donnée plus de 50 heures de vol de mise en place recevront par heure de vol excédentaire jusqu'à 70 heures, une prime calculée sur 50 % de l'heure de vol en fonction décomptée et majorée d'un coefficient 1,2 afin de tenir compte des mises en place effectuées en vol de nuit.

Cette prime sera réglée sur le bulletin de paie du mois d'avril de l'année suivante et calculée en sus de la rémunération de l'année précédente.

3.1.5.2. Situations particulières

A) Vol d'accoutumance ou de reconnaissance de ligne

a) Sans fonction à bord

Les heures de vol d'accoutumance ou de reconnaissance de ligne effectuées sans fonction à bord donnent lieu au paiement de la moitié de la prime de vol effective individualisée de l'Officier navigant, de l'avion sur lequel le vol est effectué et, le cas échéant, de la majoration de nuit ;

b) Avec fonction à bord

Les heures de vol d'accoutumance ou de reconnaissance de ligne effectuées avec fonction à bord sont rémunérées au niveau de la fonction tenue. Pour les Commandants de bord occupant la fonction d'OPL, les heures de vol sont rémunérées au niveau de la 1^{ère} classe de la fonction d'OPL, c'est-à-dire y compris la bonification de 0,06.

Le manuel d'exploitation définit les cas dans lesquels il y a lieu d'effectuer des vols d'accoutumance ou de reconnaissance de ligne.

B) Vol d'expérimentation (vol au cours duquel il est procédé à des essais ou à la mise au point d'un avion nouveau avant sa mise en service régulier sur les lignes).

Le règlement des heures de vol d'expérimentation fait l'objet d'une décision particulière prise pour chaque type d'avion après consultation des Organisations Syndicales représentatives du Personnel Navigant Technique.

C) Dans le cas exceptionnel où les nécessités du service amènent la Compagnie à utiliser un Officier Navigant dans une fonction d'un niveau inférieur à celui de l'intéressé (cas d'un Commandant de Bord volant comme OPL), les heures de vol effectuées dans ces conditions sont rémunérées sur la base de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé.

D) Vol d'initiation (vol prévu dans le programme et accompli préalablement au stage de qualification) : les heures de vol d'initiation sont indemnisées dans les mêmes conditions que les heures de vol de mise en place, à savoir la moitié de la prime de vol effective individualisée de l'Officier Navigant intéressé, à l'exclusion de toute majoration de nuit.

E) Activités sol : dispositions définies par accord.

F) Réserves

La rémunération des réserves est applicable à tous les Officiers Navigants 100 % non rémunérés au forfait, uniquement. Cette rémunération des réserves est définie par accord.

G) Support simulateur : dispositions définies par note de Direction.

H) Rémunération des stages de transition en cours de carrière : dispositions définies par accord.

3.1.6. Particularités concernant la rémunération de l'Officier Navigant affecté aux Antilles

La rémunération de l'Officier Navigant affecté aux Antilles est définie par accord. Il bénéficie en outre de l'attribution d'une prime d'affectation (cf. Article 7.3.).

3.1.7. Particularités concernant la rémunération du PNT sur des avions long-courriers et qualifiés "PEQ2"

Les dispositions prises en la matière sont décrites en Annexe 1.

3.2. SALAIRE MENSUEL MINIMUM GARANTI EN POSITION D'ACTIVITÉ (M.G.A.)

Pour un mois complet d'activité l'Officier navigant perçoit, outre le traitement fixe (cf. Article 2), au titre des primes de vol, un montant minimum garanti basé sur la prime de vol effective individualisée de l'intéressé tel que défini à l'Article 3.1.1.2 et dont le niveau figure en Annexe 6.

Toutefois, pour déterminer le complément éventuel du minimum garanti, sont prises en compte, les primes de vol au titre :

- de l'activité aérienne
- de l'activité non aérienne,
- des majorations pour vol de nuit (cf. Article 3.1.3.),
- des majorations pour heures supplémentaires (cf. Article 3.1.4.),
- des heures d'équivalence attribuées aux représentants du personnel,

3.3. RÉMUNÉRATION EN POSITION DE MALADIE NON IMPUTABLE AU SERVICE AÉRIEN

La garantie de rémunération est définie par accord, elle est calculée sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Au 1^{er} juillet 2024, la rémunération en position de maladie non imputable au service aérien du PNT 100 % comporte au titre des primes de vol : du 1^{er} au 180^{ème} jour : 85 PVEI (base mensuelle).

La PVEI étant valorisée avec KSP pour les PEQ 2 long-courrier.

Accord Portant sur le Projet Réseau Domestique du 24/05/2024

4. IMMOBILISATION SUR ORDRE

Pour certaines missions, il y a immobilisation sur ordre. Le niveau mensuel en prime de vol effective individualisée (à l'exclusion de toute majoration de nuit) de la prime d'immobilisation sur ordre figure en Annexe 6.

L'Officier Navigant qui, au cours d'un mois civil donné, a été immobilisé sur ordre plus de deux jours calendrier a droit, pour chaque jour d'immobilisation sur ordre, à 1/30^{ème} de la prime

définie ci-dessus.

En cas d'immobilisation supérieure à deux jours calendrier consécutifs et chevauchant deux mois, l'intéressé a également droit à autant de 1/30e du montant de la prime définie ci-dessus, qu'il y a de jours d'immobilisation.

5. CALCUL DU TRAITEMENT DE CONGÉ ANNUEL OU EXCEPTIONNEL

Le traitement de congé annuel ou exceptionnel d'ordre familial versé au Personnel Navigant Technique fait intervenir une double règle de calcul :

- règle du salaire moyen,
- règle du salaire théorique,

le mode de calcul le plus favorable étant finalement retenu.

Le montant de traitement de congé annuel est déterminé comme suit :

Outre le traitement fixe applicable au moment des congés, l'Officier Navigant perçoit une partie de rémunération variable, calculée pour chaque jour de congé selon l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

5.1. RÈGLE DU SALAIRE MOYEN

Par jour calendrier de congé, le montant est égal au 1/336^{ème} du total des éléments de rémunération suivants, perçus pendant les douze mois précédant le mois de départ en congé :

- toutes primes de vol liées à l'activité aérienne et non aérienne (y compris les majorations pour vol de nuit),
- compléments de primes de vol versés au titre des primes de vol liées aux immobilisations sur ordre, aux incapacités de travail pour maladie ou accident non imputable au service, aux arrêts provisoires de vol et suspensions diverses ; en cas de maladie imputable au service, ou d'accident du travail, au cours de la période de référence, les primes de vol prises en considération sont calculées selon la règle du salaire théorique définie à l'Article 5.2,
- majorations pour heures supplémentaires au titre du traitement fixe et des primes de vol,
- majorations perçues au titre du 1^{er} mai,
- compléments de primes de vol au titre du minimum garanti d'activité,
- compléments de primes de vol au titre de la moyenne secteur,
- compléments au titre de la garantie mensuelle de rémunération des instructeurs
- primes de vol d'équivalence concernant la représentation du personnel,
- sommes versées au titre des éléments variables à l'occasion des congés précédents y compris les congés exceptionnels d'ordre familial ,
- rappels versés pendant les douze mois précédant le mois de départ en congés dans la mesure où les revalorisations de salaire ayant motivé ces rappels n'ont pas été

appliquées à la rémunération des congés antérieurs.

5.2. RÈGLE DU SALAIRE THÉORIQUE

Le montant par jour calendrier de congé qu'aurait perçu le pilote s'il avait effectivement travaillé pendant la durée de son congé est calculé en fonction de moyennes d'heures exprimées en 1/30^{ème}, et valorisées comme indiqué à l'Article 5.2.3.

Les moyennes prises en considération lors du calcul du traitement de congé sont normalement celles correspondant au mois pendant lequel le congé a été pris.

Accord Portant sur le Projet Réseau Domestique du 24/05/2024

5.2.1. Calcul des moyennes mensuelles

Ces moyennes sont établies en primes de vol, pour un mois calendrier, par fonction (CDB ou OPL 100 %) et par appareil d'affectation, selon la nature des heures créditées rémunérées :

- heures créditées rémunérées vol
- heures créditées rémunérées sol
- majoration pour vol de nuit
- prime de commandement pour les CDB
- prime bi-tronçon long-courrier
- complément au titre du Minimum Garanti d'Activité

La moyenne journalière du mois considéré est calculée en effectuant dans chaque cas le quotient des primes de vol par le nombre total des 1/30^{ème} d'activité pris en compte pour le calcul des activités individuelles.

Accord Portant sur le Projet Réseau Domestique du 24/05/2024

5.2.2. Détermination des heures supplémentaires

Le nombre éventuel d'heures supplémentaires à prendre en compte par jour calendrier de congé est calculée en effectuant le quotient du nombre total d'heures supplémentaires rémunérées par le nombre total des 1/30^{ème} d'activité pris en compte pour le calcul des activités individuelles.

Accord Portant sur le Projet Réseau Domestique du 24/05/2024

5.2.3. Valorisation du traitement de congé

- les moyennes de primes de vol sont valorisées sur la base de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé au moment du congé.

- heures supplémentaires : pour chaque heure supplémentaire, déterminée comme indiqué à l'Article 5.2.2., le montant de la majoration est égal :

- au titre du fixe : à 1,25/75^{ème} du traitement fixe applicable à l'intéressé au moment du congé.
- au titre des primes de vol : à 0,25 fois le quotient de la moyenne mensuelle des primes de vol déterminées comme indiqué à l'Article 5.2.1. divisé par la moyenne d'heures créditées décomptées au cours de la même période.

Accord Portant sur le Projet Réseau Domestique du 24/05/2024

5.3. CAS PARTICULIERS DE CALCUL DU TRAITEMENT DE CONGÉ

5.3.1. Congé PNT pris sur deux mois

Outre les éléments fixes applicables à chaque mois, la partie de rémunération variable est calculée comme suit :

a) règle du salaire moyen :

Calcul sur les douze mois calendrier précédent le mois de départ en congé.

b) règle du salaire théorique :

Calcul propre à chaque mois (*).

5.3.2. PNT nouvellement engagé à la Compagnie

La partie de rémunération variable établie selon la règle du salaire moyen est calculée sur les éléments de rémunération définis à l'Article 5.1. et afférents aux salaires perçus pour des mois complets d'activité. Par jour calendrier de congé, le montant est égal au $1/N \times 28$ du total des éléments perçus pendant les "N" mois précédent le mois de départ en congé.

5.4. MODALITÉS DE VERSEMENT DU TRAITEMENT DE CONGÉ

Pour une période de congé prise au mois M, l'Officier Navigant perçoit à la fin du mois M+1, la partie de rémunération variable calculée sur la base du salaire moyen.

La régularisation éventuelle par comparaison avec le salaire théorique est effectuée à la fin du mois M+2 (*)

(*) Pour la période d'été s'étendant du 1^{er} avril au 31 octobre, par dérogation à cette règle générale, la moyenne d'heures prises en considération pour le calcul des dits traitements sera celle des sept mois (avril, mai, juin, juillet, août, septembre, octobre).

Il en résulte que :

- le nombre d'heures supplémentaires qu'il y aurait lieu de payer par jour calendrier de congé est établi selon le calcul défini à l'Article 5.2.2., en effectuant la moyenne arithmétique des heures supplémentaires correspondant aux sept mois considérés ;
- en cas de congé pris à la fois sur un mois normal et la période d'été le calcul de la partie de rémunération variable (cf. Article 5.3.1. b) sera propre à chaque période;
- la régularisation éventuelle par comparaison avec le salaire théorique (cf. Article 5.2.) sera effectuée à la fin du mois de décembre pour les congés pris pendant la période d'été.

6. SALAIRE GLOBAL MENSUEL MOYEN

6.1. DÉFINITION

Le salaire global mensuel moyen est égal au 1/12^{ème} des rémunérations totales perçues pendant les douze mois précédent le mois en cours, compte tenu des variations de salaires intervenues au cours des douze mois pris en considération, à l'exclusion de toutes indemnités constituant un remboursement de frais professionnels, de mutation, etc.

6.2. CAS D'ATTRIBUTION

Le salaire global mensuel moyen sert de base au calcul :

- de l'indemnité de préavis non travaillé,
- du versement effectué en cas d'internement, détention ou captivité.
- du versement effectué en cas d'accident du travail, pour la période ouvrant droit.

7. PRIMES ET INDEMNITÉS

7.1. INDEMNISATION JOURNÉE DU 1^{er} MAI

La journée du 1^{er} mai s'entend de 0 h 00 à 24 h 00 sur la base de l'heure légale en vigueur au lieu d'affectation ou d'affectation temporaire.

7.1.1. Le PNT 100 % en activité vol au cours de cette journée perçoit, outre la rémunération normalement acquise, une indemnité spéciale calculée comme suit :

- 1/30^{ème} du traitement fixe acquis le 1^{er} mai,
- un montant de primes de vol, majorations de nuit incluses, correspondant à la part de primes de vol et de majorations de nuit versée pour les heures de vol effectuées au cours de la journée du 1^{er} mai, appréciée sur la base de l'heure légale du lieu d'affectation.

Dans le cas où l'intéressé effectue une activité sol ou se trouve en immobilisation sur ordre ou en réserve, l'indemnité est égale au 1/30^{ème} du traitement fixe acquis le 1^{er} mai auquel s'ajoute respectivement un montant de prime de vol correspondant à la part de l'activité sol effectuée au cours de la journée du 1^{er} mai ou 1/30^{ème} de la prime d'immobilisation sur ordre.

7.1.2. Les PNT exerçant des activités d'instructeur, d'encadrement, d'expert/chargé de mission perçoivent une indemnité, attribuée à l'occasion du service accompli au cours de la journée du 1^{er} mai, égale à 1/30^{ème} du traitement fixe, plus 1/30^{ème} du forfait mensuel de primes de vol.

7.2. GARANTIE DE RÉMUNÉRATION AU TITRE DES PRIMES DE VOL

7.2.1. OPL issus de l'emploi OMN

Une garantie de rémunération est applicable aux OMN présents à la Compagnie au 1^{er} août 1982 ainsi qu'aux OMN issus des stages M18, M19 et M20. Cette garantie de rémunération concerne le maintien de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé en tant qu'OMN, la veille de son lâcher en ligne en tant qu'OPL.

7.3. PRIME D'AFFECTATION DE L'OFFICIER NAVIGANT AFFECTÉ AUX ANTILLES

L'Officier Navigant affecté aux Antilles bénéficie pendant toute la durée de son affectation - congés annuels inclus - d'une prime d'affectation versée mensuellement. Cette prime n'intervient pas dans le calcul de la prime de fin d'année.

Le montant de cette prime fait l'objet de l'Annexe 5.

7.4. PRIME DE COMMANDEMENT

Une prime de commandement est versée au bénéfice des pilotes Commandant de Bord (CDB) d'Air France. Celle-ci est égale à $0,25 \times \text{PVEI}$ par vol en fonction CDB effectivement réalisé. Un vol à cheval sur deux mois est considéré réalisé sur le mois de l'heure de départ bloc réalisée pour l'application de cette mesure.

Cette prime est également versée au CDB instructeur n'exerçant pas la fonction CDB sur le vol considéré, mais effectuant un acte d'instruction ou de contrôle sur ce vol.

Cette prime sera prise en compte pour le calcul du traitement de congé annuel ou exceptionnel dans la règle du salaire moyen et ne sera pas prise en compte pour le calcul de la Prime de Fin d'Année.

Accord Portant sur les Mesures Pilotes Visant à Accompagner le Plan de Croissance d'Air France du 15/07/2023

7.5. PRIME DE MAJORIZATION POUR ABSENCE À NOËL

Une majoration pour absence à Noël est créée. Celle-ci est calculée, pour chaque Pilote, en fonction du temps d'absence réalisé du Pilote (*tel que défini au A 1.2 de l'Annexe 4 de l'Accord Pilote Transform 2015 signé le 19 novembre 2012*) compris dans la période suivante:

Du 24 décembre 18h00 au 25 décembre 23h59 (*heure locale de la Base d'affectation*)

Cette prime est égale à $0,4 \times [\text{temps d'absence réalisé en heures compris dans la période définie ci-dessus}] \times \text{PVEI}$.

Cette majoration sera prise en compte pour le calcul du traitement de congé annuel ou exceptionnel dans la règle du salaire moyen.

Avenant à la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique du 24/12/2019

7.6. PRIME BI-TRONCON LONG-COURRIER

Une prime bi-tronçon long-courrier est versée au bénéfice des pilotes long-courrier d'Air France. Celle-ci est égale à 2,5 PVEI par temps de service de vol comportant 2 étapes ou plus en fonction effectivement réalisées sur les courriers trajet type 2 ou long-trajet.

Cette prime sera prise en compte pour le calcul du traitement de congé annuel ou exceptionnel dans la règle du salaire moyen et ne sera pas prise en compte pour le calcul de la Prime de Fin d'Année.

Accord Portant sur les Mesures Pilotes visant à Accompagner le Plan de Croissance d'Air France du 15/07/2023

8. PRIMES ANNUELLES

8.1. PRIME DE FIN D'ANNÉE

8.1.1. Taux

Le taux de cette prime est fixé à 100 % des éléments de rémunération suivants :

- traitement fixe,
- moyenne des primes de vol , revalorisés pour tenir compte des augmentations collectives de salaires (à l'exclusion des majorations au titre des heures supplémentaires).
-

La période de référence correspond à l'activité réalisée du 1er décembre au 30 novembre.

Si la période de douze mois ainsi définie comprend des mois au cours desquels se trouve située tout ou partie d'une période d'inactivité supérieure à 30 jours consécutifs, la moyenne des primes de vol est déterminée :

- en éliminant l'intégralité des primes de vol afférentes aux mois concernés par une période d'inactivité,
- puis en divisant le total des primes de vol restant par le nombre de mois correspondant.

Ces divers éléments sont appréciés compte tenu de la situation de l'intéressé au 1er décembre.

8.1.2. Date de versement

Elle est versée avec la paie du mois de décembre.

8.1.3. Décompte prorata temporis

Elle est décomptée au prorata du temps de service effectif de la période d'acquisition des droits du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année civile en cours.

8.2. PRIME UNIFORME ANNUELLE (PUA)

Suite à leur intégration au 1^{er} avril 2003, la PUA et la PNH sont définitivement supprimées. Les valeurs échangées lors de l'Échange Salaire Actions, défini en 1998, ne sont pas remises en cause.

9. OFFICIERS NAVIGANTS EXERCANT DES ACTIVITÉS D'INSTRUCTEUR

La rémunération des instructeurs est définie par accord.

10. INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT LIÉES AUX COURRIERS

La Compagnie participe aux frais de déplacement du PNT en courrier dans les conditions suivantes :

10.1. DÉCOUCHER

Sauf dérogation accordée par la Compagnie et sauf à la base d'affectation, les équipages sont logés dans des hôtels choisis par la Compagnie selon les modalités prévues par la PGK 03.58. Le comité d'hébergement se réunit conformément aux dispositions de l'Annexe 8 de la PGK 03.58.

Les frais de chambre et de petit déjeuner sont réglés directement par la Compagnie et l'Officier Navigant ne perçoit par conséquent pas d'indemnité de découcher.

10.2. REPAS

Les frais de repas (déjeuner ou dîner) sont remboursés par l'attribution d'une indemnité forfaitaire calculée suivant les prix normalement pratiqués pour un menu courant (cf. Note de Direction : barème général des indemnités, jointe à la convention commune titre déplacements).

Cette indemnité forfaitaire de repas est attribuée à l'Officier Navigant ne bénéficiant d'aucune prestation en nature de type Déjeuner ou Dîner Chaud toutes les fois qu'un minimum de 1 h 00 de temps de séjour :

- débutant 1 h 00 avant le premier bloc du courrier et s'achevant 00 h 30 après le dernier bloc du courrier pour le PNT moyen-courrier
- débutant 1 h 15 avant le premier bloc du courrier et s'achevant 00 h 15 après le dernier bloc du courrier pour le PNT long-courrier

est situé dans la période comprise entre 11 h 00 et 15 h 00 pour le déjeuner, et entre 18 h 00

et 22 h 00 pour le dîner (en heures locales pour le PNT long-courrier et en heures locales de la base d'affectation pour le PNT moyen-courrier).

Chaque période ne pouvant ouvrir droit qu'à une seule indemnité.

Ces périodes s'entendent en horaires réels sur moyen-courrier et en horaires programmés sur long-courrier.

Par dérogation au premier alinéa de l'Article 10.1, l'application des règles ci-dessus, en matière d'indemnité forfaitaire de repas, peut conduire le cas échéant à verser une indemnité au lieu d'affectation, à l'origine ou à l'issue du déplacement.

10.3. MENUS FRAIS

L'Officier Navigant en déplacement avec fonction à bord, perçoit en outre une indemnité dite de "menus frais" destinée à tenir compte des menues dépenses annexes qu'il est amené à faire au cours de ses séjours en escale. Cette indemnité est fixée forfaitairement à 20 % de l'indemnité de repas.

L'indemnité de menus frais est versée en même temps que l'indemnité de repas à condition que le temps d'escale soit au moins égal à 3 heures ; elle n'est pas versée au lieu d'affectation pour les PNT affectés sur long-courrier.

Pour les PNT affectés sur moyen-courrier, les menus frais sont versés sans restriction de temps d'escale pour les escales métropolitaines et à Paris.

11. BARÈMES

Les barèmes ci-après, annexés au chapitre rémunération de la présente convention seront mis à jour et diffusés aux organisations professionnelles du Personnel Navigant Technique.

12. PRESTATIONS MÉDICALES DE L'OFFICIER NAVIGANT ELOIGNÉ DE SON LIEU D'AFFECTATION POUR L'EXÉCUTION DE VOL COMMERCIAUX ET TECHNIQUES

12.1. PRINCIPE

La Compagnie peut être amenée à participer - dans les conditions précisées ci-après - aux frais médicaux engagés par les Officiers Navigants lors de l'exécution de vols commerciaux et techniques pour le compte d'Air France dans le monde entier.

12.2. REMBOURSEMENT DES FRAIS MEDICAUX ENGAGÉS

Afin d'assurer un niveau de prise en charge satisfaisant des frais médicaux engagés à l'étranger ou dans les TOM ou POM, dont les montants sont souvent très supérieurs aux tarifs de

référence en vigueur en France métropolitaine, la Compagnie a souscrit un contrat d'assurance qui intervient s'il y a lieu dans le remboursement des frais médicaux et, dans la limite d'un montant plafond de remboursement défini par contrat, après règlement des prestations garanties par la Sécurité Sociale et la MNPAF.

Dans l'éventualité où la Sécurité Sociale refuserait de rembourser les frais engagés, la Compagnie prendrait en charge la participation de la Sécurité Sociale, sauf si le refus de celle-ci était imputable à une négligence du salarié.

Nota : La prise en charge du rapatriement ainsi qu'une assistance juridique sont définies dans le contrat d'assurance précité.

13. ASSURANCES RISQUES DE GUERRE ET ASSIMILÉS

L'Officier Navigant est couvert par des polices d'assurance souscrites par la Compagnie, garantissant les Risques de Guerre et Assimilés.

Annexe 1

RÉMUNÉRATION DU PNT AFFECTÉ SUR DES AVIONS LONG-COURRIERS ET QUALIFIÉ "PEQ2"

Cette rémunération comporte les adaptations suivantes :

1. Le taux de base (cf. Article 3.1.1.1.) est affecté du coefficient 1,03
2. Il est introduit un coefficient de "Spécialité long-courrier PEQ2" (KSP) : Ce coefficient est défini par accord.

Avenant à l'Annexe 1 du 01/10/2011

À compter de l'activité du 1^{er} novembre 2024, le coefficient du point 1 de l'Annexe 1 du Chapitre 6 de la Convention d'Entreprise du PNT est porté à 1,10. Il est applicable au taux de base des pilotes affectés sur les avions Long-courriers et Moyen-courriers.

Accord sur les Conditions de Travail Pilotes 2024 du 18/10/2024

Annexe 2

TRAITEMENT MENSUEL FIXE

➤ Traitement mensuel fixe

Fixe CDB A1 avec prime complémentaire (p.c.) 1,0769 : 2559,19 €

TRAITEMENT MENSUEL FIXE DES « PILOTES CADETS »

➤ Cadets

À l'issue du contrat de professionnalisation précédant le contrat cadet ou du CPL/IRME :

<i>Mission sol (le cas échéant)</i>	3 614,26 €
<i>Formation nécessaire à la future intégration Pilote</i>	2 817,96 €
<i>Phase QT</i>	3 588,98 €
<i>Phase AEL (*)</i>	4 183,07 €

(*) : PFA applicable sur la phase AEL prorata temporis, versée à l'issue de l'AEL

➤ Traitement mensuel fixe des « Pilotes Cadets »

Le traitement mensuel fixe des Pilotes Cadets est fixé par le tableau ci-dessous durant les cinq premières années, à compter de leur lâcher en ligne.

	Cadets	Cadets « bis »*	Cadets « ter »**
1^{ère} année	1 138,97 €	1 246,55 €	1 358,66 €
2^{ème} année	1 138,97 €	1 246,55 €	1 358,66 €
3^{ème} année	1 394,25 €	1 501,83 €	1 613,94 €
4^{ème} année	1 394,25 €	1 501,83 €	1 613,94 €
5^{ème} année	1 649,53 €	1 757,11 €	1 869,22 €

* Parcours de formation pour les cadets déjà titulaires de l'ATPL Théorique à leur entrée en formation pilote à AF

** Parcours de formation pour les cadets déjà titulaires de l'ATPL Théorique et d'un CPL à leur entrée en formation pilote à AF

Note d'Application n°25.03-DG.PU - Éléments de Rémunération Pilotes et Cadets au 01/04/2025

Annexe 3

RÉMUNÉRATION DU PNT EN FRANCE METROPOLITAINE : TAUX HORAIRE DE BASE DES PRIMES DE VOL

➤ Taux horaire de base des primes de vol

(avec incidence p.c. 1,0769, avec coefficient 1,10 peq2, hors KSP)

Groupe de base	A350	Pilotes 330/350*	B787	B777	A380
87,90 €	101,36 €	103,39 €	99,95 €	104,49 €	122,19 €

* avec coefficient 1,02 Pilotes A330/A350

Note d'Application n°25.03-DG.PU - Éléments de Rémunération Pilotes et Cadets au 01/04/2025

Annexe 4

PRIME MENSUELLE LIÉE À L'ACTIVITÉ D'INSTRUCTION

- Prime mensuelle liée à l'activité d'instruction
(avec incidence p.c. 1,0769)

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	4 ^{ème} année	5 ^{ème} année et au-delà
ICPL	1 582,97 €	1 662,11 €	1 745,21 €	1 832,47 €	1 924,09 €
TRI OPL	1 266,22 €	1 329,53 €	1 395,99 €	1 465,81 €	1 539,09 €

- Prime mensuelle liée à l'activité de CRM Trainer

CDB	949,78 €
OPL	759,73 €

Note d'Application n°25.03-DG.PU - Éléments de Rémunération Pilotes et Cadets au 01/04/2025

Annexe 5

PRIME MENSUELLE D'AFFECTATION ANTILLES

- Prime mensuelle d'affectation Antilles (*la prime complémentaire n'a aucun effet sur cette prime*)

CDB	4 405,00 €
OPL	3 311,93 €

Note d'Application n°25.03-DG.PU - Éléments de Rémunération Pilotes et Cadets au 01/04/2025

Annexe 6

➤ **AVANCE FORFAITAIRE (Article 1.3)**

85 PVEI (valorisées avec KSP pour les PEQ 2 long-courrier) au 1^{er} Juillet 2024

➤ **SALAIRE MENSUEL MINIMUM GARANTI EN POSITION D'ACTIVITÉ (Article 3.2)**

85 PVEI (valorisées avec KSP pour les PEQ 2 long-courrier) au 1^{er} Juillet 2024

➤ **PRIME D'IMMOBILISATION SUR ORDRE (Article 4)**

85 PVEI (valorisées avec KSP pour les PEQ 2 long-courrier) au 1^{er} Juillet 2024

Accord Portant sur le Projet Réseau Domestique du 24/05/2024

CHAPITRE 7

CESSATION DE SERVICE

1. CAS DE CESSATION D'ACTIVITÉ EN TANT QU'OFFICIER NAVIGANT N'ENTRAINANT PAS NÉCESSAIREMENT RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - RECLASSEMENT AU SOL

1.1. PRINCIPES

La cessation des activités en tant qu'Officier Navigant peut intervenir, sans entraîner la rupture du contrat de travail, dans la mesure où il peut être procédé à un reclassement au sol dans les cas suivants :

- a) Inaptitude physique définitive à l'exercice de la profession de nageur.

Dans le cas d'une inaptitude physique définitive à l'exercice de la profession de nageur prononcée par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile, l'intéressé peut bénéficier d'un reclassement au sol dans les conditions prévues ci-dessous.

- b) Inaptitude professionnelle

Dans le cas d'inaptitude professionnelle intervenant avant l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile, l'Officier Navigant peut être reclassé au sol dans les conditions prévues ci-dessous. Toutefois l'absence de postes vacants est opposable aux officiers navigants ayant atteint leur 50^{ème} anniversaire.

- c) Demande volontaire d'arrêt de vol

L'Officier Navigant qui souhaite mettre fin à son activité en vol, peut à titre exceptionnel bénéficier également d'un reclassement au sol dans les conditions prévues ci-dessous.

- d) Atteinte de l'âge de cessation d'activité en tant que pilote ou copilote dans la mesure où il est procédé à un reclassement dans un emploi au sol, conformément aux dispositions du Code de l'Aviation Civile.

1.2. MODALITÉS

1.2.1. Situations permettant le reclassement au sol

- a) Le reclassement au sol, dans les conditions définies à l'article 1.2.2., est offert de droit aux Officiers Navigants ayant perdu leur licence, avant l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile pour inaptitude physique définitive résultant d'un accident ou d'une maladie reconnue imputable

au service par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile ; toutefois, les intéressés peuvent refuser le principe du reclassement et opter pour le régime d'indemnisation prévu dans cette même convention.

b) Les Officiers Navigants ayant perdu leur licence pour :

- inaptitude physique définitive non reconnue imputable au service,
- inaptitude physique définitive reconnue imputable au service après l'âge d'ouverture des droits à retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile,

sont reclassés au sol dans les conditions définies à l'Article 1.2.2. dans la mesure où ils n'ont pas opté pour le régime d'indemnisation prévu dans la présente convention ; toutefois, l'absence de poste vacant est opposable aux Officiers Navigants ayant atteint leur 50^{ème} anniversaire au moment de la perte de licence.

c) L'Officier Navigant qui souhaite mettre fin à son activité en vol peut, à titre exceptionnel, bénéficier également d'un reclassement au sol. Ce cas particulier est traité à l'Article 1.2.3.

d) Atteinte de l'âge de cessation d'activité en tant que Pilote ou Copilote dans la mesure où il est procédé à un reclassement dans un emploi au sol, conformément aux dispositions du Code de l'Aviation Civile.

Nota : L'Officier Navigant ayant perdu sa licence pour des causes purement disciplinaires à la suite d'une décision du conseil de discipline de l'Aéronautique Civile ne peut, en aucun cas, bénéficier d'un reclassement au sol.

1.2.2. Règles de reclassement

1.2.2.1. Le poste proposé à l'Officier Navigant doit correspondre à ses capacités et aptitudes professionnelles et médicales et dans toute la mesure du possible à ses goûts et aspirations.

À cet effet, il est procédé :

- à un examen des dossiers administratifs, techniques et de notations professionnelles de l'Officier Navigant,
- à un entretien approfondi avec ce dernier, en présence - sauf refus de l'intéressé - d'un élu Pilote du CSEE ou d'un représentant de proximité Pilotes (ou de toute autre personne de la Compagnie de son choix), en vue de réunir toutes informations utiles sur ses aptitudes, son expérience, ses aspirations et, par conséquent, ses possibilités d'orientation et d'emploi au sol ainsi que sur les actions de formation à prévoir dans son cas.

L'ensemble des informations ainsi recueillies est communiqué aux Organisations Syndicales concernées du Personnel Navigant Technique et du Personnel au Sol 15 jours au moins avant la réunion de la Commission Tripartite prévue à l'article suivant.

1.2.2.2. Le reclassement au sol des Officiers Navigants est prononcé sur décision de la Direction générale après avis d'une Commission consultative tripartite composée :

- du Directeur des Ressources Humaines ou de son représentant, Président, et de deux représentants d'autres directions,
- de trois élus Pilotes du CSEE ou représentants de proximité Pilotes, appartenant à l'emploi de l'Officier Navigant intéressé,
- de trois élus Sol des CSEE ou représentants de proximité Sol.

Avenant de Révision de la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique du 19/07/2019

Le reclassement s'effectue selon les niveaux de classement du Personnel au Sol, en fonction du tableau ci-dessous.

Le choix du reclassement est fonction, dans chaque cas :

- du dossier de l'intéressé,
- de son ancienneté,
- de ses titres universitaires, ou de leur équivalence en niveau,
- de l'existence et du niveau des postes à pourvoir,
- des possibilités d'orientation, etc.

et de l'avis de la Commission Tripartite.

Le niveau de reclassement ne peut être inférieur, le cas échéant, à celui que l'intéressé avait précédemment dans un emploi au sol.

En outre, le niveau de classement et le coefficient de rémunération (fonction de l'ancienneté Compagnie) d'un Officier Navigant ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par le tableau ci-après :

	Niveaux de classement	Coefficient de rémunération					
Ancienneté Compagnie		0 à 2 ans	3 à 8 ans	9 à 12 ans	13 à 16 ans	17 ans et +	
CDB	C05	556	635	660	735	748	
OPL ayant été reçu au Perfect OPL ou titulaire de la licence de pilote de ligne ; Ingénieur Navigant	C04	488	533	554	614	627	
Autres OPL	C03	428	446	464	517	526	

La valeur du point est pour information de 5,67525 € au 1^{er} septembre 2005.

1.2.2.3. L'intéressé est alors reclassé dans le Personnel au Sol et soumis à une période probatoire de 3 mois ; la Compagnie lui fait signer un avenant à son contrat de travail et il perçoit, dès le début de cette période, la rémunération afférente à l'emploi qui lui a été attribué.

La Compagnie s'engage à lui donner les informations et le complément de formation qui pourraient s'avérer nécessaires pour son adaptation à son nouvel emploi avant ou en cours de période probatoire ; une fois intégré dans le Personnel au Sol, l'intéressé bénéficie des mesures de perfectionnement prévues pour ce personnel.

Si cette période probatoire se révèle satisfaisante, il est confirmé dans son emploi.

Dans le cas contraire, il peut être :

- soit soumis à une nouvelle période probatoire de 3 mois dans un poste pouvant différer, quant à son orientation ou à son niveau, de celui initialement retenu (sans toutefois que ce niveau puisse devenir inférieur à celui fixé ci-dessus à l'Article 1.2.2.2); si cette nouvelle période probatoire n'est pas satisfaisante, l'intéressé est licencié dans les conditions prévues ci-après.

Toutefois, en cas de perte de licence pour inaptitude physique définitive imputable au service, la situation de l'intéressé fait l'objet d'un nouvel examen par la Commission consultative tripartite prévue ci-dessus.

- soit dans la mesure où il ne souhaite pas effectuer une deuxième période probatoire, licencié en bénéficiant des dispositions prévues ci-après.

1.2.3. Reclassement consécutif à une demande d'arrêt volontaire des vols

Lorsqu'un Officier Navigant souhaite mettre fin à son activité en vol avant l'âge d'ouverture

du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile et exprime le désir d'être reclassé au sol, la Compagnie examine son cas particulier en tenant compte, d'une part, de l'existence de postes vacants, d'autre part, des candidatures qui se sont manifestées pour ces mêmes postes après prospection parmi les membres du Personnel au Sol.

Dans l'hypothèse où une suite favorable peut être envisagée, l'intéressé est mis en disponibilité du Personnel Navigant Technique.

La procédure et les conditions de reclassement sont alors les mêmes que celles définies ci-dessus. Cependant si les deux périodes probatoires ne sont pas satisfaisantes, l'intéressé est appelé, dans la limite des postes disponibles, et de ses aptitudes professionnelles, à reprendre son activité en vol.

Si, en définitive, aucune de ces dispositions n'aboutissait et que, de ce fait, l'intéressé se trouve sans emploi, il serait alors licencié dans les conditions définies à l'Article 2.2.3.

2. CAS DE CESSATION DÉFINITIVE D'ACTIVITÉ À LA COMPAGNIE

Constituent notamment des cas de cessation définitive d'activité à la Compagnie :

- la démission,
- le licenciement ,
- l'atteinte de l'âge de cessation d'activité en tant que pilote ou copilote en cas d'absence de reclassement ;
- le départ volontaire à la retraite CRPNPAC ;
- le décès.

2.1. DÉMISSION

Sauf conditions particulières (telles que celles prévues au Chapitre 2 - Embauche - Article 3), tout officier navigant qui démissionne doit observer un préavis de trois mois ou, en cas de non-observation de ce préavis, est tenu de verser à la Compagnie la même somme que celle versée par cette dernière en cas de licenciement pour chaque mois de préavis non effectué (cf. Article 2.2.1.5 ci-après) sauf accord entre les parties.

Révision de la Convention d'Entreprise du PNT du 28/10/2013

2.2. LICENCIEMENT

Un licenciement peut être prononcé notamment dans les cas suivants : inaptitude physique définitive, inaptitude professionnelle, licenciement pour motif économique.

Le licenciement pour faute ou faute professionnelle est traité dans le règlement intérieur.

2.2.1. Conditions générales de procédure

2.2.1.1. Entretien préalable

Le salarié qui n'est plus en période d'essai doit faire l'objet avant toute décision de licenciement, d'une convocation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Au cours de l'entretien, le ou les motifs de la décision envisagée sont indiqués et les explications du salarié recueillies.

2.2.1.2. Notification

La notification du licenciement est faite obligatoirement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par pli remis sous décharge.

Cette lettre est expédiée dans les délais légaux et mentionne le(s) motif(s) du licenciement. En aucun cas la date du licenciement ne peut être antérieure à celle de la présentation de la lettre recommandée ou du pli remis sous décharge.

2.2.1.3. Licenciement des représentants du personnel et syndicaux

Il est fait application des dispositions légales.

2.2.1.4. Licenciement des officiers navigants détachés ou affectés hors métropole

Les décisions envisagées de licenciement prises à l'encontre d'officiers navigants ayant fait l'objet d'un détachement ou d'une affectation hors de métropole, entraînent leur réintégration à la Compagnie et/ou leur retour en France métropolitaine ; ils sont alors affectés pour ordre auprès d'un organisme utilisant le type avion sur lequel ils étaient qualifiés.

La procédure matérielle de licenciement exposée ci-dessus n'est en principe engagée et la décision notifiée à l'intéressé qu'après ce retour et ce changement d'affectation.

Le transport des salariés concernés et de leur famille à charge est traité dans la convention commune titre "Mutations".

2.2.1.5. Préavis (délai – congé) – Indemnité de préavis non travaillé

- a) Sauf faute grave ou lourde, le licenciement ne peut prendre effet qu'après observation d'un préavis de 3 mois.
- b) La Compagnie peut dispenser le salarié licencié de travailler pendant cette période; dans ce cas, elle lui verse une indemnité compensatrice de préavis distincte de l'indemnité de licenciement ; le traitement servant de base à cette indemnité est le salaire global moyen mensuel défini à la présente convention chapitre 6 – rémunération - applicable au PNT.

2.2.2. Licenciement pour inaptitude physique définitive

2.2.2.1. Conditions générales

Le licenciement peut être prononcé pour inaptitude physique définitive à l'exercice de la profession de navigant. Conformément aux dispositions de l'Article 1.2.1, si l'intéressé n'a pas demandé à être reclassé au sol ou refuse le reclassement ou si un reclassement ne peut lui être proposé, il est licencié dans les conditions fixées ci-après :

2.2.2.2. Indemnités de licenciement

L'Officier Navigant quittant la Compagnie pour inaptitude physique définitive perçoit, outre l'indemnité éventuelle de préavis non respecté :

a) une indemnité de licenciement pour perte de licence, fixée forfaitairement :

- jusqu'à douze ans d'ancienneté administrative PNT, période d'essai incluse, à un mois de salaire défini au dernier alinéa du présent article, par année complète d'ancienneté administrative,
- au-delà de douze années d'ancienneté administrative PNT, et en plus de l'indemnité calculée d'après les dispositions de l'alinéa ci-dessus, à un demi-mois de salaire par année complète d'ancienneté en sus de douze. Pour les Officiers navigants ayant plus de 50 ans cette indemnité est plafonnée à 18,5 mois.
- au-delà de 56 ans, l'indemnité maximum de 18,5 mois est linéairement et mensuellement dégressive à raison de 5 mois par année sans toutefois descendre au-dessous de l'indemnité définie à l'Article 2.4.2.

Toutefois lorsqu'au-delà de 56 ans le montant maximum de 18,5 mois n'est pas atteint, l'indemnité continue à croître tant que le montant est inférieur au montant maximum prévu à l'alinéa précédent, à âge identique ; il décroît ensuite linéairement comme indiqué ci-dessus.

b) une majoration de cette indemnité lorsqu'il est âgé d'au moins 46 ans et de moins de 50 ans, ne compte pas 25 ans de service valables pour la retraite et que la perte de sa licence résulte, soit d'une maladie ou d'un accident non reconnu imputable au service par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile.

Cette majoration s'élève, pour chaque année complète restant à courir jusqu'à l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile, à un demi-mois du salaire défini ci-après.

Le salaire visé en a) et b) est constitué par :

- le traitement fixe correspondant à l'emploi (Pilote de ligne ou OMN/IN) ou à la fonction (CDB ou OPL) et à l'ancienneté administrative de l'intéressé au moment du départ,
- 69,01 primes horaires de base de l'appareil d'affectation, affectées d'un coefficient majorateur au titre des heures de vol de nuit et compte tenu de l'emploi (Pilote de ligne ou OMN/IN) ou de la fonction (CDB ou OPL) et de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé.

2.2.3. Licenciement pour inaptitude professionnelle

2.2.3.1. Conditions générales

Le licenciement peut être prononcé pour inaptitude professionnelle.

Si la Compagnie ne propose pas de reclassement au sol ou si l'intéressé le refuse, ou en cas d'échec du reclassement l'Officier Navigant peut être licencié dans les conditions fixées ci-après.

2.2.3.2. Indemnités en cas de licenciement intervenant avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile

L'Officier Navigant quittant la compagnie pour inaptitude professionnelle intervenant avant l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile perçoit, outre l'indemnité éventuelle de préavis non respecté.

- a) une indemnité de licenciement, fixée forfaitairement :
 - jusqu'à douze ans d'ancienneté administrative PNT, période d'essai incluse, à un mois de salaire défini au dernier alinéa du présent article, par année complète d'ancienneté administrative,
 - au-delà de douze années d'ancienneté administrative PNT, et en plus de l'indemnité calculée d'après les dispositions de l'alinéa ci-dessus, à un demi-mois de salaire par année complète d'ancienneté en sus de douze.
- b) une majoration de cette indemnité lorsqu'il est âgé d'au moins 46 ans et moins de 50 ans et ne compte pas 25 ans de services valables pour la retraite.

Cette majoration s'élève, pour chaque année complète restant à courir jusqu'à l'âge d'ouverture du droit à la retraite tel que défini par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile, à un demi-mois de salaire défini ci-après.

Le salaire visé en a) et b) est constitué par :

- le traitement fixe correspondant à l'emploi (Pilote de ligne ou OMN/IN) ou à la fonction (CDB ou OPL) et à l'ancienneté administrative de l'intéressé au moment du départ,
- 69.01 primes horaires de base de l'appareil d'affectation, affectées d'un coefficient majorateur au titre des heures de vol de nuit et compte tenu de l'emploi (Pilote de ligne ou OMN/IN) ou de la fonction (CDB ou OPL) et de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé.

2.2.3.3. Indemnité en cas de licenciement intervenant après l'âge d'ouverture du droit à la retraite telle que définie par les dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile

L'indemnité versée dans ce cas, est calculée conformément aux dispositions légales et ne peut

être inférieure au montant de l'indemnité définie à l'Article 2.4.2.

2.2.4. Licenciement pour motif économique

2.2.4.1. Licenciement individuel ou collectif ne nécessitant pas l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens de la législation du travail

En cas de licenciement individuel, l'Officier Navigant licencié se voit attribuer une indemnité de licenciement calculée comme il est dit à l'Article 2.2.4.3. ci-dessous, de la présente convention.

Préalablement à la procédure légale de consultation du CSEE, ou du CSEC le cas échéant, tout sera mis en œuvre afin de déterminer avec les Organisations syndicales représentatives du Personnel Navigant Technique les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. La Compagnie proposera l'ouverture de négociations afin de parvenir, dans un délai maximum de 30 jours, à la conclusion d'un accord collectif. À défaut de la conclusion d'un tel accord dans le délai susvisé, l'ordre des licenciements sera défini dans le cadre de la procédure légale de consultation du CSEE, ou du CSEC le cas échéant, conformément aux dispositions légales.

Avenant de Révision de la Convention d'Entreprise du Personnel Navigant Technique du 19/07/2019

Des possibilités de reclassement seront étudiées et proposées. La Compagnie proposera au salarié toutes les conventions existantes dans le cadre de la législation du travail en vigueur.

2.2.4.2. Licenciement collectif (d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours)

Préalablement à tout engagement d'une procédure de licenciement collectif, Air France mettra en œuvre un dispositif permettant des départs volontaires en privilégiant, tout d'abord, un dispositif négocié avec les organisations syndicales représentatives pilotes et, à défaut, un dispositif unilatéral.

À l'issue de la mise en œuvre du dispositif de départ volontaire défini au paragraphe précédent et en cas de licenciement collectif, (d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours), la Compagnie élaborera, un plan de sauvegarde de l'emploi en privilégiant un dispositif négocié avec les organisations syndicales représentatives pilotes et à défaut un dispositif unilatéral.

Par ailleurs, et préalablement à la procédure légale de consultation du CSEE, ou du CSEC le cas échéant, tout sera mis en œuvre afin de déterminer avec les Organisations syndicales représentatives pilotes les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. La Compagnie proposera l'ouverture de négociations afin de parvenir, à la conclusion d'un accord collectif.

À défaut de la conclusion d'un accord, dans un délai raisonnable l'ordre des licenciements sera établi, l'ensemble des pilotes Air France (y compris détachés au sein de Transavia France)

constituant une catégorie professionnelle unique, en retenant l'ordre inverse de la liste de classement professionnel (le moins senior au titre de la définition de la LCP partant en premier).

Le plan de sauvegarde de l'emploi reprend les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements conformément aux dispositions de l'article ci-dessus et définit les mesures collectives et individuelles ayant pour objectif de limiter le nombre des licenciements ou d'atténuer l'effet de ces licenciements.

Ce plan de sauvegarde de l'emploi pourra s'appuyer notamment sur les mesures suivantes :

- aménagement et/ou réduction de la durée du travail,
- recherche d'emplois de PNT à l'extérieur de la Compagnie pouvant conduire à des détachements,
- mesures de reclassements internes,
- aides à la réalisation de projets individuels,
- mesures de reclassements externes jointes à des actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi, en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles. Inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces reclassements,
- congés de reclassement ou PARE anticipé,
- départs volontaires.

La Compagnie proposera aux salariés toutes les conventions existantes dans le cadre de la législation du travail en vigueur.

Les Organisations Syndicales représentatives du PNT seront associées au suivi des mesures mises en œuvre dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

Avenant Relatif à la Convention d'Entreprise du PNT, l'Accord 2003-2005 et l'Accord PNT 2006 du 18/12/2020

2.2.4.3. Indemnité de licenciement

- a) L'Officier Navigant licencié, avant l'âge de 50 ans se voit attribuer une indemnité de licenciement calculée comme suit :
 - un mois de salaire de référence par année d'ancienneté dans la Compagnie au prorata du nombre de mois effectués avec un plafond de 12 mois valable jusqu'à la 13^{ème} année incluse, puis un demi-mois à compter de la 14^{ème} année par année d'ancienneté au prorata du nombre de mois effectués. Le montant maximum de l'indemnité de licenciement est fixé à 16 mois de salaire de référence.
- b) L'Officier Navigant licencié, à compter de l'âge de 50 ans, se voit attribuer une indemnité de licenciement calculée comme suit :
 - 1) - si l'intéressé a atteint, au plus tard à l'âge de 50 ans, le plafond global fixé à 16

mois : l'indemnité maximum de 16 mois est linéairement et mensuellement dégressive à raison d'un mois par an jusqu'à l'âge de 54 ans puis à raison de 3 mois par an sans toutefois descendre en dessous de 6 mois de salaire de référence à compter de l'âge de 56 ans.

2) - si l'intéressé n'a pas atteint, à l'âge de 50 ans, le plafond global fixé à 16 mois : le montant de l'indemnité versée est déterminé conformément aux dispositions de l'alinéa a-1 sans toutefois excéder le montant de l'indemnité calculée en fonction de l'âge de l'intéressé tel que défini à l'alinéa b-1.

c) En cas de modification des conditions d'âge permettant l'ouverture des droits à la pension de retraite CRPNPAC, aujourd'hui fixée à 50 ans, les dispositions de l'alinéa a- 1 s'appliqueront jusqu'au nouvel âge requis et les dispositions des alinéas b-1 et b-2 ne s'appliqueront qu'à compter de ce nouvel âge.

Au-delà de ce nouvel âge requis, et s'il ne dépasse pas 54 ans, l'indemnité maximum de 16 mois sera alors linéairement et mensuellement dégressive pour atteindre un montant égal à 12 mois de salaire de référence à l'âge de 54 ans et à 6 mois de salaire de référence à compter de l'âge de 56 ans.

Si le nouvel âge requis dépasse 54 ans, les dispositions ci-dessus devront être adaptées.

d) Le salaire de référence est constitué par :

- le traitement fixe correspondant à l'emploi (Pilote de ligne ou OMN/IN) ou à la fonction (CDB ou OPL) et à l'ancienneté administrative de l'intéressé,
- 73,07 primes de vol (sans majoration de nuit) compte tenu de l'emploi (Pilote de ligne ou OMN/IN) ou de la fonction (CDB ou OPL), et de la prime de vol effective individualisée de l'intéressé, ainsi que du type d'appareil sur lequel il est affecté ou qualifié administrativement. Cette prime de vol ne doit pas être inférieure à la prime de vol du groupe de base (A320 - B737).

2.2.4.4. Préavis (délai - congé)

Les conditions sont celles définies à l'Article 2.2.1.5. de la partie cessation de service de la présente convention.

La durée du préavis peut être réduite à la demande du salarié. Cette réduction sera automatiquement accordée si l'intéressé est sur le point de retrouver un emploi.

L'intéressé ne peut alors prétendre à une indemnité compensatrice de préavis, le contrat de travail prenant fin immédiatement à la date demandée.

2.2.4.5. Priorité de réembauchage

Les officiers navigants licenciés conservent, en tout état de cause, pendant un délai de 2 ans un droit de priorité en vue de leur réembauchage éventuel à la Compagnie, à condition d'en manifester le désir dans le délai légal à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Dans cette hypothèse, la Compagnie informera l'intéressé de tout emploi devenu disponible

et compatible avec sa qualification ou la qualification nouvelle qu'il a pu acquérir entre temps et dont la Compagnie aurait eu connaissance. De même, les Organisations Syndicales représentatives du PNT seront informées des postes disponibles.

2.3. ATTEINTE DE L'ÂGE DE CESSATION D'ACTIVITÉ EN TANT QU'OFFICIER NAVIGANT

2.3.1. Principe

L'officier Navigant ne peut exercer aucune activité en qualité de Pilote ou de Copilote au-delà de l'âge fixé par le Code de l'Aviation Civile.

Toutefois, le contrat de travail du navigant n'est pas rompu du seul fait que cette limite d'âge est atteinte sauf impossibilité pour la Compagnie de proposer un reclassement dans un emploi au sol ou refus de l'intéressé d'accepter l'emploi qui lui est offert.

Si l'intéressé refuse le reclassement ou si un reclassement ne peut lui être proposé, le contrat de travail du navigant est rompu dans les conditions fixées ci-après.

Les dispositions du présent article tiennent compte du fait que l'âge de cessation d'activité en tant que pilote est fixé à 60 ans, à la date de signature de la Convention, à Air France.

Cet âge est fixé au niveau national par l'article L.421.9 du Code de l'Aviation Civile.

2.3.2. Indemnité dans le cadre du 2.3.1.

Cette indemnité exclusive conventionnelle est fonction de l'ancienneté Compagnie de l'Officier Navigant.

Le montant de cette indemnité exclusive conventionnelle est calculé sur la base :

- de 7/30^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté Compagnie, sans toutefois pouvoir dépasser la valeur de 7 mois,
- auquel s'ajoute 2 mois de salaire pour absence de reclassement au sol, les parties reconnaissant les difficultés de reclassement au sol d'un Officier Navigant à l'âge de cessation d'activité.

Cette indemnité est calculée en référence aux salaires bruts des 12 derniers mois d'activité, en qualité de navigant. Par salaire brut, il convient d'entendre les salaires bruts retenus pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire CRPNPAC, avant application du plafond réglementaire. En cas d'arrêt de travail reconnu par la Sécurité Sociale dans la période de référence, chaque mois comprenant un arrêt maladie supérieur à 10 jours, sera remplacé par le 1^{er} mois immédiatement antérieur au 12 mois de référence, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuelle ou exceptionnelle qui aurait été versée au salarié durant cette période, serait pris en compte prorata temporis.

Il est entendu que les salaires bruts sont pris en compte avant les réductions volontaires de salaire opérées par Air France sur les rémunérations des pilotes adhérents aux dispositifs

d'Échange Salaire contre Actions (ESA) mis en place par l'accord global pluriannuel PNT du 9 juin 1998 (à l'exception de la tranche de base) et l'accord collectif ESA du 18 septembre 2003.

Nota : Cas des officiers navigants reclassés au sol.

Les Officiers Navigants reclassés au sol, quel que soit le motif de ce reclassement, n'ont pas droit au versement immédiat de l'indemnité exclusive conventionnelle ci-dessus en tant qu'officier navigant. Toutefois, si au moment de leur cessation définitive d'activité dans la Compagnie ils remplissent, en tant que Personnel au Sol, les conditions exigées pour bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite, celle qui leur sera versée comprendra deux parts:

- l'une relative à la durée de leur activité au sol, évaluée selon les dispositions retenues pour ce personnel,
- l'autre relative à la durée de leur activité de navigant, comme il est précisé à l'Article 2.3.2. ci-dessus.

Ces deux parts sont calculées respectivement compte tenu du classement de l'intéressé et sur la base des barèmes de rémunération du Personnel au Sol et Navigant Technique, en vigueur au moment de la cessation définitive de service dans la Compagnie.

2.4. INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE CRPNPAC

2.4.1. Principe

Tout Officier Navigant désireux de faire valoir ses droits à la retraite complémentaire CRPNPAC dès son cinquantième anniversaire peut, conformément aux dispositions en vigueur du Code de l'Aviation Civile mettre un terme à son activité sous réserve de respecter les conditions ci-après :

- informer la Compagnie de ses intentions de cessation définitive d'activité en respectant un délai de préavis de trois mois, étant entendu que tout officier navigant désireux de faire valoir ses droits à la retraite informera par lettre douze mois au moins à l'avance la Compagnie de ses intentions de départ en retraite afin de ne pas perturber le bon déroulement de carrière des autres navigants, et de permettre la prise en compte des impératifs liés à l'exploitation, aux contraintes et à la spécificité de la formation de base en ce domaine,
- avoir amorti sa dernière qualification de type sous réserve du paiement du dédit prévu ci-dessus à l'Article 2.1.

2.4.2. Indemnité de départ volontaire à la retraite CRPNPAC

2.4.2.1. L'Officier Navigant cessant toute activité à la Compagnie dans les conditions précisées ci-dessus à l'Article 2.4.1. a droit à une indemnité conventionnelle de départ volontaire en fonction de son ancienneté Compagnie.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de 7/30^{ème} de mois de salaire par année

d'ancienneté Compagnie, sans toutefois pouvoir dépasser la valeur de 7 mois. Cette indemnité est calculée en référence aux salaires bruts des 12 derniers mois d'activité. Par salaire brut, il convient d'entendre les salaires bruts retenus pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire CRPNAC, avant application du plafond réglementaire. En cas d'arrêt de travail reconnu par la Sécurité Sociale dans la période de référence, chaque mois comprenant un arrêt maladie supérieur à 10 jours, sera remplacé par le 1^{er} mois immédiatement antérieur au 12 mois de référence, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuelle ou exceptionnelle qui aurait été versée au salarié durant cette période, serait pris en compte prorata temporis.

Il est entendu que les salaires bruts sont pris en compte avant les réductions volontaires de salaire opérées par Air France sur les rémunérations des Pilotes adhérents aux dispositifs d'Échange Salaire contre Actions (ESA) mis en place par l'Accord Global pluriannuel PNT du 9 juin 1998 (à l'exception de la tranche de base) et l'Accord Collectif ESA du 18 septembre 2003.

2.4.2.2. Cas particuliers

Cette indemnité est également accordée aux Officiers Navigants qui, avant leur 50^{ème} anniversaire, sont contraints de cesser leur activité dans la Compagnie par suite d'une invalidité, reconnue par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile entraînant une inaptitude définitive à l'exercice de la profession à la double condition :

- qu'ils ne soient pas reclassés au sol,
- qu'ils aient droit à la jouissance immédiate d'une pension de la CRPNPAC.

2.5. DÉCÈS DU SALARIÉ EN ACTIVITÉ

Au-delà des prestations définies par l'Accord de prévoyance de la Compagnie, en cas de décès d'un salarié en activité, il sera versé à son conjoint ou, à défaut, réparti entre ses enfants à charge, au sens donné à ce terme par le contrat d'assurance, une indemnité égale à 50 % de l'indemnité définie à l'Article 2.3.2. qui aurait été celle de l'intéressé, sur la base de l'ancienneté acquise au jour du décès.

Fait à Roissy, le 5 mai 2006

Pour la société Air France

Pour les organisations syndicales

Pour le SNPL,

Pour le SPAC,

Pour le SNOMAC,

Pour le SNPNAc,

Pour le SPAF,

Pour ALTER,

Pour l'UNAC-CGC,

Pour le SYNAC-CFTC