

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EMPLOI DU PERSONNEL NAVIGANT « SENIOR »

Entre :

L'U.E.S BRIT AIR,

représentée par : **Monsieur Alain HUBERDEAU**, Directeur Général Délégué de la SA BRIT AIR

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales désignées ci-après prises en la personne de leurs représentants qualifiés au moment de la signature,

d'autre part,

Pour BRIT AIR SA

Pour la C.F.E./C.G.C./F.N.E.M.A.	Monsieur Bernard	LACHIVER
Pour la C.G.T.	Monsieur Francis	REQUENA
Pour le S.N.P.L.	Monsieur Jean-Jacques	ELBAZ
Pour le S.N.T.A./C.F.D.T.	Monsieur Joël	DAHAN
Pour l' U.F.P.L-C.F.T.C	Monsieur Philippe	BABAULT
Pour l' UGICT/ C.G.T.	Monsieur Francisco	MORATA

Diffusion :

- Inspecteur du Travail
- Organisations Syndicales : CFE/CGC/FNEMA – CGT– SNPL – SNTA/CFDT – UFPL/CFTC – UGICT/CGT- FGTE/CFDT

PREAMBULE**1- 2009 : Plan d'action senior**

Des réunions de négociation se sont tenues avec les organisations syndicales représentatives les 30 septembre 2009, 13 octobre 2009, 5 novembre 2009 et 17 novembre 2009 pour débattre des modalités d'application de la loi relative à l'emploi des salariés âgés.

Faisant suite à ces réunions, la direction du groupe BRIT AIR a mis en place un plan d'actions triennal sur la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012, construit sur les mesures lui apparaissant, parmi celles définies dans les décrets d'application de la loi, comme les mieux adaptées pour répondre à l'objectif du maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus.

Ces mesures sont mises en place conformément aux dispositions issues de l'article 87 de la loi de financement de la Sécurité Sociale 2009 (application des articles L. 138-24 et suivants du Code de la Sécurité Sociale).

2- 2010 : réouverture des négociations

Le 15 avril 2010, le 16 juin, le 21 septembre, le 17 décembre 2010, 27 janvier, le 24 février, le 31 mars et le 22 septembre 2011 la Direction a convié les Organisations Syndicales représentatives à négocier les dispositions relatives à l'emploi des seniors dans le groupe Brit Air.

Les dispositions relatives à la pénibilité seront travaillées dans le mois suivant la parution des décrets lors des réunions de négociation qui devront être mises en place suite à la loi de financement de la sécurité sociale de décembre 2010. A la date de signature du présent accord, l'ensemble des décrets ne sont pas encore tous parus.

ARTICLE 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel navigant.

ARTICLE 2 – Objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus (toute catégorie de personnel – PN + PS)

Tenant compte de l'évolution démographique des effectifs du Groupe BRIT AIR, la Direction se donne l'objectif de maintenir au terme de ce plan triennal l'emploi de 67% des salariés présents dans le Groupe Britair, à la date du 1^{er} janvier 2011 et qui seront âgés de 55 ans et plus au 31 décembre 2013.

A titre indicatif, au 31/12/2013, cet objectif correspond à maintenir dans les effectifs du Groupe Britair 89 des salariés appartenant à cette catégorie d'âge (+ de 55 ans présents dans l'entreprise au 31/12/13).

Il est convenu que ce chiffre objectif sera réduit du nombre de décès et de démissions intervenant pendant la durée de ce plan.

ARTICLE 3 – Définition des mesures**Article 3.1 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

A compter de son 45^{ème} anniversaire, le Personnel Navigant pourra demander un entretien de carrière à la DRH sous le rythme maximum d'un entretien tous les sept ans. L'ordre de priorité est fixé par ordre décroissant d'âge. L'entretien sera réalisé par la DRH et aura pour objectif de permettre d'anticiper au mieux les évolutions de carrière susceptibles de prolonger la vie professionnelle.

Cet entretien sera l'occasion de faire le point sur l'expérience, les compétences et les aspirations professionnelles du collaborateur et d'identifier les éventuelles opportunités professionnelles dans le Groupe Brit Air.

Il pourra alors être envisagé un bilan de compétences dans le respect de l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien.

Cet entretien sera réalisé, si la programmation du PN le permet, antérieurement ou postérieurement à une activité programmée au siège (sauf le jour du simulateur pour les PNT) ou sur base, avant un vol comme la visite de médecine du travail, conformément aux accords en vigueur (inclus dans le TDT/TSV). Le moment de l'entretien étant concerté entre le salarié et la DRH.

Brit Air informera par courrier chaque salarié(e) dès lors qu'il attendra l'âge de 45 ans.

Brit Air informera chaque année les PN des différents dispositifs à l'attention des seniors par les moyens existant dans l'entreprise.

Britair conclura des partenariats avec des organismes pour la réalisation des bilans de compétence.

Article 3.2 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Pour permettre à chaque salarié de maintenir et développer ses compétences, la Direction s'engage à développer les actions de formation professionnelle dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

A ce titre, la Direction s'engage à répondre favorablement à au moins 50% des demandes de DIF qui seraient formulées par des salariés de plus de 50 ans en tenant compte des informations échangées lors des entretiens carrière visés en 3.1.

Cet objectif prend aussi en compte les actions de formation à l'anglais pour le PNT selon les dispositions déjà en vigueur dans le Groupe Britair.

Article 3.3 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Une possibilité d' aménagement du temps de travail sera ouverte aux salariés dans les conditions qui suivent :

3.3.1 – Sortie du volontariat « Augmentation d'activité » - Protocole d'accord du 17/01/2006

La première mesure, avant le passage à temps partiel et lors du passage du temps partiel au temps alterné, est la réduction du rythme d'activité par sortie du volontariat.

La Direction met en place une sortie de volontariat facilitée pour les PNT de plus de 55 ans et les PNC de plus de 50 ans par dérogation à l'accord de 2006.

A tout moment, avec un préavis de deux mois, le PN « senior » peut interrompre son volontariat. La sortie de volontariat sera effective le premier jour du trimestre entier civil suivant ce préavis.

3.3.2 – Temps alterné / temps partiel

Pour les PN sortis du volontariat conformément à l'article précédent 3.3.1, des opportunités d'accès au temps alterné ou au temps partiel seront ouvertes, au 1^{er} novembre de chaque année, aux PNT ayant au moins 55 ans et aux PNC ayant au moins 50 ans, selon les modalités qui suivent :

- Pour le PNT :

La Direction s'engage à répondre favorablement sur chacune des années du plan à au moins 30% des demandes formulées (30% en nombre de mois, arrondi à l'entier supérieur), ce décompte se faisant par secteur de vol et par fonction.

Les demandes de temps alterné ou de temps partiel formulées devront correspondre à l'une des formules suivantes : 92% (1 mois OFF) ou à 83% (2 mois OFF) ou à 75% (3 mois OFF), étant entendu que la Direction fixera dans sa réponse le (les) mois non travaillé(s).

Le temps alterné ou le temps partiel obtenu par un salarié navigant technique au titre de ce plan ne pourra être inférieur à 75 % (trois mois d'inactivité maximum).

L'accès au temps partiel ou au temps alterné étant lié à la date de naissance du PNT, la priorité sera donnée au salarié le plus âgé. Ce dernier obtiendra satisfaction à concurrence de 3 mois, viendra ensuite le PNT suivant en âge à concurrence de 3 mois.

Le PNT n'ayant pas obtenu le nombre total de mois demandé l'année N sera prioritaire jusqu'à l'obtention de la totalité du nombre de mois demandé s'il en fait la demande.

- Pour le PNC :

La Direction s'engage à répondre favorablement sur chacune des années du plan à au moins 30% des demandes formulées (30% en nombre de mois, arrondi à l'entier supérieur), ce décompte se faisant par grade (CC ou HST).

Les demandes de temps alterné ou de temps partiel formulées devront correspondre à l'une des formules suivantes : 92% (1 mois OFF) ou à 83% (2 mois OFF) ou à 75% (3 mois OFF) ou à 66% (4 mois OFF) ou à 50% (6 mois OFF), étant entendu que la Direction fixera dans sa réponse le (les) mois non travaillé(s).

L'accès au temps partiel ou au temps alterné étant lié à la date de naissance du PNC, la priorité sera donnée au salarié le plus âgé. Ce dernier obtiendra satisfaction, viendra ensuite la PNC suivant en âge. Le PNC n'ayant pas obtenu le nombre total de mois demandé l'année N sera prioritaire jusqu'à l'obtention de la totalité du nombre de mois demandé s'il en fait la demande.

Pour les PN « seniors », le passage du temps partiel au temps alterné ne rentre pas dans l'objectif des 30% des demandes formulées quand il est sans modification de rythme et de mois OFF.

Ces mois ne rentrent pas dans le décompte des mois pouvant donner lieu au calcul des mois générant une embauche à temps complet.

Les demandes des PN « seniors » seront traitées distinctement des demandes de Temps Alterné et de Temps Partiel du reste de la population PN.

Article 3.4 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les salariés de 55 ans et plus souhaitant encadrer des apprentis ou des jeunes en contrat de professionnalisation ou des nouveaux entrants ou des salariés souhaitant évoluer dans l'entreprise ou pour former un jeune qui remplacera à terme un senior seront prioritaires dans le choix des tuteurs, en fonction de leur domaine d'expertise et de leur domaine de compétence.

Un appel d'offre sera fait.

Cette mission de tutorat court sur toute la durée du contrat du jeune ou de la mission. Après acceptation de leur candidature par la Direction, une formation au tutorat leur sera dispensée si nécessaire.

ARTICLE 4 – Modalités de suivi de l'accord

Une présentation des indicateurs définis dans cet accord sera faite chaque année au Comité d'Entreprise, dans le cadre de sa consultation sur le rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise (articles L.2323-47 et L.2323-56 du Code du Travail).

Les syndicats signataires représentatifs conviennent de se revoir sur un cycle de 18 mois afin de balayer ensemble les dispositions et réalisations de l'accord. Dans ce cadre, les états suivants seront fournis :

- pour les PNT, les listes d'ancienneté par date de naissance, par fonction et par secteur,
- pour les PNC, les listes d'ancienneté par date de naissance et par grade (CC/HST).

ARTICLE 5 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 8.

ARTICLE 6 – Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, toute Organisation Syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

ARTICLE 7 – Modification de l'accord

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu'il résulte de la présente convention et qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

ARTICLE 8 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

ARTICLE 9 – Dépôt légal

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de Quimper et du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Morlaix.

Fait à Morlaix, le 22 Septembre 2011

Pour BRIT AIR
Alain HUBERDEAU

Directeur Général Délégué

Pour la CFE./CGC/FNEMA
Bernard LACHIVER

Pour la C.G.T.
Francis REQUENA

Pour le S.N.T.A./C.F.D.T.
Joël DAHAN

Délégué syndical

Délégué syndical

Délégué syndical

Pour l'UGICT/CGT
Francisco MORATA

Pour le S.N.P.L.
Jean-Jacques ELBAZ

Pour l'UFPL-CFTC.
Philippe BABAULT

Délégué syndical

Délégué syndical

Délégué syndical