
Travail aérien : personnel navigant des essais et réceptions

BROCHURE JO 3259

IDCC 1612

Convention collective nationale du 21 janvier 1991

[Non étendue applicable à compter du premier jour du 1^{er} janvier 1991]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile (SNPNAC).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

I. Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 6, 1^{er} févr. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) La présente convention, conclue en application des articles L. 132-1 et suivants du livre 1^{er} du code du travail, règle les rapports entre les entreprises adhérentes et le personnel navigant professionnel exerçant des activités d'essais et de réceptions des entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire (ci-après désigné par : P.N.E ou PNE). Elle comporte le présent texte comprenant trente articles et deux protocoles relatifs aux primes de vols effectués sur avion et sur hélicoptère ainsi que l'annexe I «Grille des plannings de traitement fixe mensuel.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Un PNE est un navigant dont le contrat de travail stipule ses activités d'essais en vol ou est inscrit au registre essais en vol de l'aviation civile.

En ce qui concerne les chapitres régissant la classification et la rémunération, ceux-ci seront traités par accord d'entreprise dans les entreprises qui emploient du personnel inscrit sur ce registre.

Cette convention peut faire l'objet d'adaptation aux conditions particulières à chaque entreprise, étant entendu que cette adaptation ne peut avoir pour effet de restreindre les dispositions prévues à la présente convention.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En ce qui concerne les accords d'entreprise ou particuliers susceptibles d'être conclus au niveau des entreprises adhérentes, aucune clause spécifique au PNE ne peut être insérée dans ces accords sans concertation préalable avec les syndicats représentatifs de cette catégorie de personnels.

Si un accord d'entreprise apporte des avantages supérieurs à la présente convention, c'est lui qui est applicable. Pour déterminer si les avantages qu'il apporte sont ou non supérieurs, on compare, pour chaque catégorie d'avantages, l'ensemble des dispositions de l'accord avec celles de la présente convention.

(Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Cette convention étant complémentaire de celles appliquées aux autres catégories de personnels de l'industrie aéronautique, les questions qui ne seraient pas réglées par la présente convention le sont par la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie⁽¹⁾

(1) Appelé par la suite convention U.I.M.M.

(Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu : les termes «Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie» sont remplacés par les termes «Convention Collective Nationale de la Métallurgie»).

Article 2

Obligations des employeurs

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu

Mod. par Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Les entreprises adhérentes s'engagent à respecter la législation et les réglementations en vigueur concernant le PN devant effectuer les vols d'essai et réceptions.

(Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le manuel d'opérations est rédigé par l'employeur, notamment pour tout ce qui concerne la composition des équipages après consultation des représentants des PNE de l'entreprise, ou, à défaut, de l'ensemble des PNE de l'entreprise.

Toutefois, lors de certains vols d'essais ou de réceptions et lorsque des exigences sont formulées soit par l'État, soit par un client éventuel, soit par un fournisseur, soit par un donneur de licences, soit par un État étranger, du personnel titulaire d'un brevet ou d'une licence de navigant professionnel ou mandaté nommément par son Gouvernement, et, dans les deux hypothèses, non possesseur d'un brevet ou licence mention «Essais-Réceptions», peut être présent à bord de ces vols.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Par ailleurs, le principe de l'exécution des vols d'essais et de réceptions par des PNE professionnel ne peut faire obstacle à la présence à bord de spécialistes non navigants désignés par l'employeur et ne faisant pas partie de l'équipage. Ils interviennent conformément au manuel d'opérations d'essais en vol de l'entreprise.

(Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu) Ces spécialistes ne peuvent intervenir en vol qu'avec l'accord du commandant de bord et du responsable de l'essai présent à bord.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Sauf disposition spécifique du manuel d'opérations, ils ne doivent pas intervenir dans la conduite directe de l'aéronef, la responsabilité de l'essai demeurant celle d'un PNE, et ne doivent participer ni à des vols comprenant des ouvertures de domaines ni à des vols comportant des risques particuliers.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) L'activité aérienne, moyennée sur 2 ans, de ces spécialistes ne doit pas dépasser vingt cinq vols ou 25 heures de vol par an (l'activité ne doit pas dépasser I première limite attente).

(Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Dans le cas d'un programme spécifique d'essai d'un matériel embarqué sur un porteur, dont le domaine de vol est ouvert dans la configuration de l'essai, la limitation ci-dessus peut être doublée en conformité avec les règles établies dans le manuel d'opérations. Si cette limitation globale et non cumulative ne permet pas de satisfaire aux exigences du programme, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que cette tâche soit assurée par un navigant professionnel.

Les vols de ces spécialistes sur aéronef biplace doivent garder un caractère exceptionnel, sauf en ce qui concerne

les aéronefs de tourisme.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En aucun cas le service aérien d'essais ne doit être l'occupation habituelle ou principale de ces spécialistes ; s'il en devenait ainsi, l'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour que ce service soit assuré par un PNE.

Il reste de la responsabilité normale du commandant de bord d'accepter la présence à bord de ce personnel et de s'assurer qu'il a reçu l'information relative aux procédures de sécurité.

L'employeur prend la responsabilité des dispositions liées à l'exécution de ces vols, notamment en ce qui concerne une assurance appropriée.

Article 3 **Durée de la convention**

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut, à tout moment, être dénoncée avec préavis de 3 mois ou faire l'objet d'une demande de modification, par l'une des parties signataires, suivant les modalités ci-après :

a) Révision (Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) :

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Toute demande de révision, par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à modification, est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie signataire.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) La commission prévue à l'article 28 doit alors se réunir dans le délai le plus court qui ne peut, en principe, excéder 45 jours.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) La commission établit, en cas de décision de modification, un avenant à la convention, conformément aux dispositions légales.

b) Dénonciation :

La dénonciation de la convention par l'une des parties signataires doit être obligatoirement notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'autre partie signataire.

Cette lettre recommandée doit obligatoirement être accompagnée d'une proposition de texte de remplacement.

Le président de la commission visée à l'article 28 réunit celle-ci dans le délai de 30 jours, en vue de rechercher un accord.

À partir de cette réunion, la partie n'ayant pas pris l'initiative de la dénonciation dispose d'un délai de 45 jours pour produire une première contre-proposition.

Si un accord intervient, la commission établit une nouvelle convention.

Si aucun accord n'est réalisé, la convention dénoncée continue à produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu au 1^{er} alinéa du présent article, ou, s'il y a recours à l'arbitrage, de la date d'établissement du procès-verbal de l'impossibilité définitivement constatée de parvenir à un accord, tel que prévu à l'article 29.

Les procédures de modification et de dénonciation ne peuvent être utilisées simultanément pour le ou les mêmes articles.

Article 4 **Avantages acquis**

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.

En cas de litige, ceux-ci sont soumis à la commission paritaire prévue à l'article 28.

Article 5
Droit syndical, représentation du personnel navigant

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu

Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les dispositions relatives au droit syndical, mentionnées à l'article 3 de la convention des ingénieurs et cadres de la métallurgie (Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu : les termes «de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres UIMM» sont remplacés par les termes «de l'évolution moyenne des salaires minima hiérarchiques annuels des classes emploi Cadre tels que définis par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie»), s'appliquent de plein droit aux PNE régis par la présente convention.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Dans les entreprises ou dans les établissements occupant en permanence au moins 10 membres PNE au moment de la mise en place ou du renouvellement du comité social et économique (CSE), cette catégorie peut constituer un collège spécial au sein du CSE.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les PNE sont libres de présenter individuellement à leur employeur leurs réclamations et leurs suggestions : ils peuvent éventuellement se faire accompagner d'un membre élu du collège spécial des PNE.

II. Conclusion et modification du contrat de travail

Article 6
Engagement, contrat de travail

Mod. par Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Nul ne peut être engagé en qualité de navigant d'essais ou réceptions s'il ne remplit les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le contrat de travail du PNE est normalement à durée indéterminée et se réfère à la présente convention qui y est annexée. Toutefois, des contrats à durée déterminée, à temps partiel ou à temps alterné, peuvent être conclus en respectant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(Avenant n° 3, 21 déc. 2001 ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Tous les PNE couverts par cette convention sont cadres.

Article 7 (d'origine)

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) La période d'essai est conforme à celle définie dans la convention UIMM.

Article 7 (nouveau)

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

- Objet de la période d'essai

Conformément à l'article L. 1221-20 du Code du travail, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique à ces périodes, calculées en jours civils.

- Existence de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-23 du Code du travail, la période d'essai figure expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

À défaut, le contrat de travail ne comporte pas de période d'essai.

Par accord écrit entre les parties, la durée de la période d'essai peut être réduite au cours de son exécution.

- Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions législatives en vigueur.

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée est au plus égale à 4 mois, renouvelable une fois pour une durée maximale totale de 6 mois.

- Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, à condition que cette possibilité ait été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail et que le renouvellement fasse l'objet d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période d'essai initiale.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la période d'essai du contrat à durée déterminée n'est pas renouvelable.

- Rupture de la période d'essai : durée du délai de prévenance et exécution

La durée du délai de prévenance et son exécution en cas de rupture de la période d'essai sont fixées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Article 8

Développement de carrière

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel en priorité au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences et aptitudes requises pour le poste. L'employeur peut, à cet effet, demander au navigant de suivre un stage de formation appropriée.

III. Exécution du contrat de travail

Article 9

Durée du travail

Mod. par Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent au PNE.

(Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Compte tenu de sa mission particulière et de son autonomie dans la gestion de son temps, le PNE n'est pas assujéti à des horaires de travail précis, hormis pour ce qui concerne les heures de vol, qui relèvent du manuel d'opérations.

(Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) De ce fait, et sauf dispositions contraires prises par accord d'entreprise ou par contrat de travail individuel, le régime du forfait sans référence horaire lui est applicable, sans aucun lien avec sa position hiérarchique. Ce régime est stipulé dans le contrat de travail ou concrétisé par un avenant individuel au contrat de travail du navigant.

La rémunération des intéressés, telle qu'elle résulte des règles de la présente convention, tient compte des contraintes liées aux périodes de pointe, fréquentes dans les activités d'essais, de réception et de présentation des matériels.

Article 10

Obligations et attributions du personnel navigant

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Les fonctions de commandant de bord sont assurées par un pilote désigné par l'employeur.

La composition des équipages et la désignation du personnel embarqué sont décidées par l'employeur, en accord avec le commandant de bord.

(Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu) L'application pratique des deux alinéas ci-dessus se fait en conformité avec les dispositions contenues dans le manuel d'opérations cité à l'article 2.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le PNE peut être chargé d'effectuer les présentations publicitaires d'aéronefs ainsi que toutes autres missions, notamment l'instruction des équipages, que l'employeur estimerait nécessaires. Celui-ci peut de même charger le PNE de faire partie de la représentation de son entreprise auprès des services officiels et des utilisateurs, sauf obstacle dirimant présenté à cette occasion par l'intéressé.

Article 11

Conditions de travail

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Les conditions d'exécution du travail sont fixées par l'employeur dans le respect des réglementations en vigueur.

L'employeur s'engage à assurer la plus grande sécurité des essais au sol et en vol, et notamment :

- à s'assurer de l'existence et du bon fonctionnement des moyens de sécurité appropriés au sauvetage du personnel ;

- à s'efforcer d'obtenir l'équipement du terrain d'essais en moyens raisonnables de guidage et de percées.

L'employeur s'engage d'autre part :

- à adopter les équipements personnels et de bord existants jugés d'un commun accord les meilleurs, eu égard aux risques encourus ;

- à limiter les domaines et les conditions d'essais en fonction des mesures ainsi prises.

Les équipements et matériels nécessaires (effets de vol, parachutes, équipements spéciaux...) sont fournis par l'employeur et personnellement affectés au navigant. Ces équipements et ce matériel doivent être d'une marque et d'un modèle homologués, autorisés par les services officiels, et être agréés par le navigant. L'entretien en est assuré, s'il y a lieu, conformément à la réglementation en vigueur.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Toutes réparations ou révisions doivent être effectuées aux frais de l'employeur, à son initiative ou sur demande motivée du PNE.

Lorsqu'un navigant exerce une activité aérienne relevant d'un autre domaine, les dispositions réglementaires propres à cette activité, notamment celles concernant les temps de repos, s'appliquent.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les frais de voiture particulière, domicile-lieu de travail sont remboursés par l'employeur, de manière forfaitaire ou non.

Article 12

Conditions de déplacement et de l'affectation temporaire

Mod. par Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

12.1

Définition du déplacement et de l'affectation temporaire

Déplacement :

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le déplacement est la position du PNE qui est mis en place par son employeur sur une base différente de la base d'affectation, sans déplacement de sa famille et sans avenant au contrat de travail.

La durée maximale est de trois mois incluant le voyage aller et retour.

Affectation temporaire :

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En cas d'affectation d'un PNE pour une durée supérieure à trois mois sur une base différente de sa base d'affectation, le navigant est déclaré en situation d'affectation temporaire.

Cette situation ne peut excéder 6 mois, sauf accord de l'intéressé.

Cette situation fait l'objet d'un avenant négocié au contrat de travail qui précise, en tant que de besoin, les divers points énumérés à l'article 11 et à l'annexe II de la convention U.I.M.M., et au minimum :

- la nouvelle base d'affectation du navigant ;
- la durée maximale prévue de l'affectation temporaire et sa date d'effet ;
- les conditions de voyage, de logement, d'installation éventuelle de la famille ;
- les indemnités d'expatriation conformes à celles pratiquées pour les personnels de son entreprise ;
- les droits éventuels à congés de détente.

12.2

Règles générales

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le PNE peut refuser un déplacement ou une affectation temporaire si un obstacle dirimant d'ordre personnel s'y oppose.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En matière de déplacement et affectation temporaire, le PNE suit les règles applicables au personnel cadre de son entreprise, complémentaires des dispositions de l'article 11 et de l'annexe II de la convention U.I.M.M.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Si les conventions applicables aux personnels de l'entreprise à laquelle appartient le PNE prévoient des avantages de rémunération dans certaines conditions de déplacement ou d'affectation temporaire (pays, durée), ces avantages sont appliqués au traitement fixe mensuel tel que défini au paragraphe 19.1.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Quand un équipage se déplace pour la même mission, le taux applicable pour le calcul des frais est celui du PNE responsable pour cette mission.

12.3

Conditions applicables aux déplacements et affectations temporaires

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu)

Ces conditions doivent assurer au navigant un niveau de vie et de confort tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée.

12.3.1

Voyages aériens

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu)

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les PNE voyagent dans les mêmes conditions que les autres cadres de leur entreprise.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Toutefois, lorsqu'une activité aérienne est susceptible d'être effectuée dans les 24 heures suivant l'arrivée, ils voyagent en classe affaires, si la durée cumulée de voyage pour arriver à destination dépasse 4 heures.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Toutefois, si la classe affaire n'existe pas ou présente un inconfort notoire ou si la mise en place est effectuée de nuit, le voyage s'effectuera dans une classe garantissant la capacité de dormir à l'horizontale.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les frais de séjour ou de mission exposés par le PNE au cours des déplacements doivent faire l'objet d'une avance suffisante.

12.3.2

Voyages par voie ferrée et maritime

Les voyages en chemin de fer sont effectués de jour en 1^{re} classe et de nuit en couchette de 1^{re} classe ou en wagon-lit (sauf impossibilité).

Les voyages par voie maritime sont effectués dans des conditions de confort analogues.

12.3.3

Utilisation d'un véhicule particulier

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Si le PNE utilise, en accord avec l'employeur, un véhicule particulier pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

12.3.4

Maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour, sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave du navigant, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur présentation d'une attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur présentation d'une attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le PNE bénéficie d'un régime d'indemnisation complémentaire, conformément aux dispositions de l'article 16 de la présente convention.

12.3.5

Décès

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En cas de décès du PNE, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supporte également les frais d'un voyage aller-

retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le PNE avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre le navigant sur le lieu de déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe

12.3.6

Licenciement

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En cas de licenciement, même pour faute grave ou lourde, les frais de retour du PNE au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

12.3.7

Voyages exceptionnels pour événements familiaux

Les congés exceptionnels prévus par la loi, la convention UIMM ou les accords d'entreprise ouvrent droit à un voyage à la charge de l'employeur.

Ce voyage est effectué à une date déterminée d'un commun accord avec l'employeur et peut être assimilé à un voyage de détente si l'avenant au contrat de travail en comporte.

En cas d'événement familial grave, le voyage s'effectue sans délai.

12.4

Conditions applicables en cas de déplacement et affectation temporaire à l'étranger

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu)

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Dans des conditions climatiques extrêmes, des dispositions particulières sur les conditions de vie et de travail propres au PNE doivent être prises, particulièrement en matière d'hébergement.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) L'employeur ne peut envoyer un PNE en mission dans des zones de trouble ou dans un pays en guerre, et l'y maintenir, qu'avec l'accord de l'intéressé et en précisant les modalités de cette mission, ainsi que la prise en charge par l'employeur des conséquences de la mise en jeu éventuelle des clauses d'exclusion figurant dans les assurances souscrites par le PNE.

Si l'état de trouble ou de guerre apparaît pendant l'exécution d'une mission, l'accord du navigant est nécessaire pour la continuation de la mission.

En outre, ces déplacements sont notifiés aux assureurs auprès de qui sont souscrites les assurances prévues aux paragraphes 21.2 et 21.3 afin que les garanties soient maintenues et si possible majorées en fonction de la situation de la zone de déplacement, dans les limites prévues par la police d'assurance (v. § 21.3).

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En cas de désistement de ces assureurs lié aux situations particulières ci-dessus, l'employeur se substitue à eux pour maintenir les garanties.

Article 13

Frais de visite médicale

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les frais de visite médicale périodique du PNE sont à la charge de l'employeur. Le navigant a droit aux frais de déplacement, aller et retour, de son lieu de travail au centre d'expertise médicale aéronautique adéquat de son choix selon sa spécialité dans une limite géographique raisonnable.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) L'employeur veille à ce que le PNE puisse passer cette visite dans les meilleures conditions. La demi-journée précédant la visite est accordée au PNE le cas échéant pour ne pas être mis dans l'obligation de voyager la nuit précédant la visite.

Article 14

Perfectionnement et renouvellement des licences

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Dans le but d'améliorer et de perfectionner leurs connaissances professionnelles, les PNE peuvent être appelés à suivre les stages d'instructions qui sont jugés nécessaires par les chefs d'entreprise ou les autorités administratives ; ils peuvent également obtenir d'être envoyés, en accord avec l'employeur, à des stages en relation directe avec leur spécialité et leur activité du moment.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En contrepartie, l'employeur est tenu de faire effectuer par ses PNE les heures de vol nécessaires à leur entraînement en vue du travail qui leur est demandé, et au renouvellement de leurs licences et qualifications.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Au cas où le PNE doit voler sur des aéronefs non mis en œuvre par son employeur, et ce pour le renouvellement des licences et qualifications détenues, l'employeur prend en charge les frais inhérents à cet entraînement.

Les heures de vol effectuées uniquement pour le renouvellement des licences et qualifications et celles faites pour l'entraînement sur des appareils qui ne sont pas sous la responsabilité de l'entreprise ne donnent pas lieu, de ce fait, au paiement de primes de vol.

Les stages de perfectionnement effectués à la demande de l'employeur, non compris les stages initiaux de formation, sont rémunérés au S.G.M.M. tel que défini au paragraphe 20.2.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Toute modification du statut des licences de base doit donner lieu, pour les PNE de l'entreprise, à une mise à jour systématique, nécessaire à l'exercice de leur activité, ou, à défaut, à un stage homologué à la charge de l'employeur.

IV. Congés et suspension du contrat de travail

Article 15

Repos et congés payés

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

15.1

Congés annuels

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions légales. En outre, après un de présence, le PNE a droit à une semaine supplémentaire.

Les congés exceptionnels pour événements de famille, les congés d'ancienneté prévus par accord d'entreprise, et les congés prévus par la présence convention aux paragraphes 15.2 et 15.3 ci-dessous, s'ajoutent aux congés définis à l'alinéa précédent.

15.2

Fractionnement des congés

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le congé ne peut, sans l'accord du PNE, être fractionné en plus de trois périodes. L'une des périodes a une durée de 3 semaines au moins et doit être donnée entre le 1^{er} juin et le 31 octobre, et, pour le chef de famille, pendant les vacances scolaires.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En cas de rappel pour les besoins du service, il est accordé au PNE un congé compensatoire d'une durée nette de 2 jours et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés.

15.3

Repos hebdomadaire

L'obligation du repos hebdomadaire et l'observation des fêtes légales ne peuvent souffrir de dérogation, sauf nécessité de service.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Lorsque le PNE a été tenu de travailler un dimanche, un jour férié ou un jour ouvrable chômé dans l'entreprise, il lui est accordé, sur sa demande, dans le plus court délai, un jour de repos en compensation par journée travaillée. Si l'activité s'oppose à cette compensation dans de brefs délais, un droit à congé supplémentaire est ouvert pour les jours n'ayant pas donné lieu à compensation.

15.4

Cas particuliers

Les jours d'absence pour maladie, les congés exceptionnels de courte durée accordés sur justifications pour convenances personnelles, les périodes militaires obligatoires, ne donnent pas lieu à réduction de la durée des congés payés.

Article 16

Maladie, inaptitude physique temporaire

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu
Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

16.1

Dispositions générales

Les absences relevant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Sont réputés maladie ou accident imputable au service, ceux survenus en liaison directe avec le travail en vol, à terre ou en mer ou à l'occasion de celui-ci, y compris les accidents de trajet au sens de la législation du travail.

Pour l'application des dispositions prévues aux paragraphes 16.2, 16.3 et 16.4, les définitions sont les suivantes :

- traitement fixe mensuel : défini au paragraphe 19.1 ;

- salaire global mensuel moyen (S.G.M.M.) et salaire mensuel minimum garanti (S.M.M.G.) : définis à l'article 20. (Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) L'ancienneté s'étend du temps passé dans l'entreprise en qualité de PNE à la date du début de maladie ou à celle de l'accident.

Les rémunérations indiquées ci-après sont réduites des prestations versées par la sécurité sociale et par la police d'assurance mentionnée au paragraphe 21.5.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Pendant les périodes d'inaptitude temporaire, le PNE reçoit la rémunération la plus élevée, en comparant les dispositions de la convention U.I.M.M. de la présente convention, ou de l'accord d'entreprise.

16.2

Rémunération en cas de maladie ou accident imputable au service

16.2.1

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) - Le PNE cesse son activité PNE, avec arrêt de travail (sécurité sociale).

Il reçoit la rémunération suivante :

a) S.G.M.M. pendant le mois en cours et le mois suivant ;

b) Au-delà de la période a, 5 mois payés au S.M.M.G. ;

c) Au-delà de la période b, 6 mois au traitement fixe mensuel.

16.2.2

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu)

Le PNE cesse son activité PNE et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)

Il reçoit la rémunération suivante :

a) SGMM pendant le mois en cours

b) SMMG pendant les 6 mois suivants

c) Au-delà de la période b), 6 mois payés au traitement fixe mensuel

16.2.3

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) - Le PNE cesse son activité PNE et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur).

Il reçoit la rémunération suivante :

a) S.G.M.M. pendant le mois en cours et les 3 mois suivants ;

b) Au-delà de la période a, 3 mois payés au S.G.M.M./2 ou au S.M.M.G. si celui-ci est supérieur ;

c) Au-delà de la période b, 6 mois au S.M.M.G.

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu) Les périodes définies aux paragraphes 16.2.1, 16.2.2 et 16.2.3 ne se cumulent pas en cas de changement de situation.

16.3

Rémunération en cas de maladie/maternité ou accident non imputable au service

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu)

16.3.1

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) - Le PNE cesse son activité PNE avec arrêt de travail (sécurité sociale)

Il reçoit la rémunération suivante :

a) S.G.M.M. pendant le mois en cours et le mois suivant.

b) Au-delà de la période a :

- 3 mois payés au S.M.M.G. jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;*
- 4 mois payés au S.M.M.G. entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;*
- 5 mois payés au S.M.M.G. Au-delà de 15 ans d'ancienneté.*

c) Au-delà de la période b :

- 4 mois payés au traitement fixe mensuel jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;*
- 5 mois payés au traitement fixe mensuel entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;*
- 6 mois payés au traitement fixe mensuel Au-delà de 15 ans d'ancienneté.*

16.3.2

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu)

Le PNE cesse son activité PNE et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)

Il reçoit la rémunération suivante :

a) SGMM pendant le mois en cours

b) Au-delà de la période a) :

- 4 mois payés au SMMG jusqu'à 10 ans d'ancienneté*
- 5 mois payés au SMMG entre 10 et 15 ans d'ancienneté*
- 6 mois payés au SMMG au-delà de 15 ans d'ancienneté.*

c) au-delà de la période b)

- 4 mois payés au traitement fixe mensuel jusqu'à 10 ans d'ancienneté*
- 5 mois payés au traitement fixe mensuel entre 10 et 15 ans d'ancienneté*
- 6 mois payés au traitement fixe au-delà de 15 ans d'ancienneté.*

16.3.3

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) - Le PNE cesse son activité PNE et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)

Il reçoit la rémunération suivante :

a) S.G.M.M. pendant le mois en cours et les 2 mois suivants.

b) Au-delà de la période a :

- 2 mois payés au S.G.M.M./2 ou au S.M.M.G., si celui-ci est supérieur, jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;*

- 3 mois payés au S.G.M.M./2 ou au S.M.M.G., si celui-ci est supérieur, entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois payés au S.G.M.M./2 ou au S.M.M.G., si celui-ci est supérieur, Au-delà de 15 ans d'ancienneté.

c) Au-delà de la période b :

- 4 mois payés au S.M.M.G. jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois payés au S.M.M.G. entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois payés au S.M.M.G. Au-delà de 15 ans d'ancienneté.

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu) Les périodes définies aux paragraphes 16.3.1, 16.3.2 et 16.3.3 ne se cumulent pas en cas de changement de situation.

16.3.4

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu)

En cas de maternité, les durées de versement du SMMG prévues aux paragraphes 16.3.1b, 16.3.2b et 16.3.3b, sont prolongées jusqu'à la fin du congé maternité.

16.4

À l'expiration des périodes de rémunération prévues aux paragraphes 16.2 et 16.3 et sous réserve des dispositions légales et réglementaires destinées à protéger l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (loi n° 81-003 du 7 janvier 1981), l'employeur peut :

- (Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) soit conserver le PNE à son service en attente de la décision du conseil médical de l'aéronautique civile ; le PNE est alors rémunéré comme suit :

a) aux 3/4 de son traitement fixe mensuel en cas d'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale ;

b) à son traitement fixe mensuel dès la reprise du travail au sol (en accord avec l'employeur) ;

- soit constater la cessation pour force majeure du contrat de travail.

Dans ce cas, la notification du constat de la cessation est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Lorsque l'employeur a pris acte de la cessation du contrat de travail, il doit verser au navigant une indemnité de licenciement calculée conformément à l'article 25, si le PNE ne remplit pas les conditions pour l'ouverture d'un droit à pension à taux plein de la Caisse de Retraite du Personnel Navigant Professionnel de l'Aéronautique Civile (C.R.P.N.) ou conformément à l'article 26, s'il remplit ces conditions.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Toutefois, en cas de maladie de longue durée, au sens de la sécurité sociale, et reconnue comme telle par le médecin de l'entreprise, le PNE a droit à une prolongation de rémunération pour une durée égale à la moitié de son ancienneté, sans excéder 3 ans. Pendant cette période, le PNE est rémunéré aux trois quarts de son traitement fixe mensuel.

Article 17

Disparition. - Internement. - Réquisition par l'état et service militaire

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

17.1

Disparition

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En cas de disparition d'un PNE survenue en service, l'employeur verse à ses ayants droit le S.G.M.M. pendant six mois et la moitié de ce salaire pendant les mois suivants sans que ce montant soit inférieur au S.M.M.G.

En tout état de cause, ces versements prennent fin à la date de la reconnaissance officielle du décès ou de l'absence si celle-ci donne droit au versement du capital décès prévu par la présente convention.

17.2

Internement, détention ou captivité

En cas d'arrêt de travail pour internement, détention ou captivité survenu au cours du service, le S.G.M.M. défini au paragraphe 20.2 est versé sans interruption jusqu'à la fin de cet état.

17.3

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) - Période de service militaire et de réquisition par l'État

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les PNE soumis à une période de service militaire ou de réquisition par l'état reçoivent pendant le temps ainsi passé sous les drapeaux, leur S.M.M.G., déduction faite de la solde militaire ou étatique éventuellement perçue.

La rémunération est faite au S.G.M.M. lorsque la période est effectuée avec l'accord de l'employeur, sous déduction de la solde militaire perçue.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le PNE peut être autorisé à effectuer des périodes de réserve volontaires qui ne donnent pas lieu à rémunération. Ces périodes ne s'imputent pas sur les congés annuels.

Le temps passé sous les drapeaux compte comme temps de service, au service de l'employeur.

Article 18

Positions spéciales

Mod. par Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

18.1

Mise en disponibilité sans traitement

En complément des dispositions légales (congés sabbatiques, congés de création d'entreprise, congés individuels de formation...), des mises en disponibilité sans traitement pour convenance personnelle peuvent être accordées, pour une durée et dans des conditions fixées après examen des cas particuliers, par accord entre l'employeur et l'intéressé.

18.2

Détachement

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le détachement est la position du PNE volontaire qui assure, à l'initiative de son employeur, son service à temps complet ou à temps partiel auprès d'autres sociétés ou organismes sous leur autorité opérationnelle.

La durée en est limitée et éventuellement renouvelable.

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu) Le contrat de travail est maintenu, une convention de détachement est conclue entre la société d'origine et la société d'accueil.

(Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu) Le détachement à l'étranger donne lieu à un avenant au contrat de travail.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Il continue de bénéficier des garanties figurant dans la présente convention, et en particulier des règles générales figurant à l'article 12.

18.3

Changement de résidence consécutif à une mutation

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les dispositions applicables au PNE sont celles de la convention U.I.M.M. ou de l'accord d'entreprise ou d'un accord particulier si celles-ci sont plus favorables.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En ce qui concerne les frais de voyage, de déménagement et d'installation, le PNE a le choix entre le régime général applicable aux cadres de son entreprise et les dispositions suivantes :

- (Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) remboursement des frais de voyage pour le PNE, son conjoint et personnes à charge ;
- remboursement des frais de déménagement justifiés ;
- (Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) indemnité de déplacement payée au PNE sur la base forfaitaire existant dans l'entreprise, jusqu'à la date de son déménagement, sans dépasser six mois.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Au cas où le PNE décède ou est licencié avant la date effective de son déménagement, les dispositions applicables sont celles des paragraphes 12.3.6 et 12.3.7.

Si le décès survient pendant la période comprise entre la date du déménagement et un an après la prise de fonctions sur une nouvelle base, et que les ayants droit viennent se réinstaller dans une zone voisine de celle de l'affectation précédente, ils peuvent demander le remboursement de leurs frais de déménagement et de voyage.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En cas de licenciement pour motif économique, après déménagement, et moins d'un an après la prise de fonctions sur une nouvelle base, et si le PNE se réinstalle avec sa famille dans une zone géographique voisine de celle de son affectation précédente, il peut demander le remboursement des frais de déménagement et de voyage pour lui et sa famille.

18.4

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) - Travail à temps alterné

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Conformément aux dispositions législatives, il est possible d'adopter pour un PNE qui en fait la demande une formule de travail à temps alterné, sous réserve de l'accord de son employeur qui doit apprécier si ce statut particulier est compatible avec l'organisation et les charges de travail du service des essais en vol.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Comme mentionné à l'article 6 de la présente convention, ce travail à temps alterné fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui doit, en particulier, tenir compte des dispositions générales ci-après applicables au travail à temps intermittent.

À titre d'exemples, les modalités envisageables sont :

- 75 p. 100 : 3 mois travaillés/1 mois d'arrêt non rémunéré ;
- 66 p. 100 : 2 mois travaillés/1 mois d'arrêt non rémunéré ;
- 50 p. 100 : 1 mois travaillé/1 mois d'arrêt non rémunéré.

Rémunération : Le traitement fixe mensuel, tel que défini au paragraphe 19.1, est maintenu pendant les mois travaillés au niveau du dernier mois travaillé dans le contrat à temps complet.

La rémunération à caractère «prime de vol», telle que définie au paragraphe 19.2, peut être fixée indépendamment du régime général adopté dans l'entreprise.

Les diverses indemnités ou primes de transport, d'ancienneté, annuelle, etc. sont calculées pro rata temporis en fonction des mois travaillés.

Droits à congés : Les droits à congés annuels sont calculés pro rata temporis en fonctions des mois travaillés.

Les congés exceptionnels pour événements familiaux ne sont accordés que si les événements ouvrant droit à ces congés se situent pendant les mois travaillés.

Inaptitude temporaire : Les durées et modes d'indemnisation sont précisés en adaptant les dispositions de l'article 16 de la présente convention.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Ancienneté : Le calcul de l'ancienneté⁽¹⁾

(1) Il s'agit ici de l'ancienneté PN ; Pour les «annuités CRPN», les règles de calculs CRPN s'appliquent prend en compte les périodes d'arrêt non rémunérées.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Si le PNE souhaite repasser d'une période de travail à temps alterné à un travail à temps complet, l'employeur doit examiner cette demande sans être tenu d'y accéder, sauf si le contrat de travail à temps intermittent prévoyait explicitement cette possibilité ou que les dispositions légales s'appliquent.

V. Rémunération

Article 19

Traitement fixe mensuel - Primes de vol

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 1988, non étendu

Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu

Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu

Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 6, 1^{er} févr. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) La rémunération du PNE comporte :

- un traitement fixe mensuel

- des primes de vol représentatives, entre autres de la responsabilité et des risques attaché à la fonction.

19.1

Traitement fixe mensuel

19.1.1

Le traitement fixe mensuel est un forfait indépendant de l'horaire pratiqué dans l'entreprise pour les autres personnels.

(Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les PNE bénéficient des augmentations générales et individuelles dans les mêmes conditions que les autres personnels cadres de leur entreprise.

19.1.2

(Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu)

Leur traitement ne peut être inférieur aux minima du tableau en annexe I.

(Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Ces traitements minimaux du tableau de l'annexe I suivent l'évolution de la valeur du point représentant l'évolution du traitement annuel déterminé en annexe à la convention UIMM.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu) Ces traitements minimaux du tableau de l'annexe 1 suivent l'évolution moyenne des SMH conventionnels des classes emploi Cadre déterminés par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Dans le cas où le barème du traitement minimal annuel applicable au 1^{er} janvier de l'année «n» ne serait pas publié par l'UIMM, la commission paritaire visée à l'article 28 se réunit pour fixer, avant le 31 mars de la même année, un coefficient d'évolution des traitements minimaux.

19.1.3

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) - La durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention d'une licence ou d'une qualification essais-réceptions, les périodes d'interruption dans l'activité essais-réceptions et dans la spécialité du PNE professionnel devant être déduites.

(Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Dans le cas de changement de spécialité, l'ancienneté antérieure servant au calcul des échelons est conservée, à l'exception du cas du changement de l'une des spécialités ingénieur/expérimentateur/mécanicien, vers l'une des spécialités pilote, où seule la moitié de l'ancienneté non-pilote doit être prise en compte.

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Ceci ne peut cependant avoir pour effet de diminuer le traitement fixe mensuel du tableau de l'annexe I ni la position de reclassement en cas d'inaptitude (voir le tableau au 23.1).

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Dans le cas d'un PNE détenteur d'une carte de stagiaire avec autorisation de voler seul à bord dans sa spécialité, la durée de fonctions est déterminée à compter de l'obtention de ladite autorisation, étant entendu que la durée du stage homologué ultérieur nécessaire à l'obtention de la licence ou qua-

lification est déduite.

19.2

Primes de vol

Le montant des primes de vol ne peut être inférieur à ce qui constitue le minimum garanti mensuel moyen de primes de vol défini par la réglementation en vigueur et rappelé au paragraphe 20.1.

19.2.1

Régime à caractère forfaitaire de prime de vol

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) La règle générale est la fixation forfaitaire du montant des primes de vol, ce montant forfaitaire de primes de vol étant, ou non, fonctions de l'activité aérienne réelle de chaque PNE, ainsi que de vols dans des conditions climatiques extrêmes, sur des aéronefs non climatisés.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) L'accord fixant le forfait est négocié directement entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux du PNE de l'entreprise, ou à défaut les délégués du PNE de l'entreprise, ou à défaut l'ensemble du PNE de l'entreprise.

Quand un tel accord a été adopté dans une entreprise, il reste en vigueur pour une durée minimale de cinq ans à la suite de laquelle il est reconduit par tacite reconduction.

À l'issue de cette première période d'application, l'accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.

En cas de dénonciation, l'accord reste applicable jusqu'à la fin de la première année civile suivant celle de la dénonciation.

Pendant la période d'application de l'accord, il reste toujours possible de le modifier par accord entre les parties signataires.

L'accord de forfait dans chaque entreprise doit prévoir une disposition pour la revalorisation annuelle. À défaut de l'existence d'une telle disposition, cette revalorisation serait effectuée sur la base des augmentations des cadres de ladite entreprise.

19.2.2

Dans le cas où il ne serait pas possible d'aboutir à un accord entre l'employeur et son PN pour un régime forfaitaire de fixation des primes de vol, celles-ci seraient calculées suivant les protocoles joints à la présente convention :

- Protocole relatif aux primes de vols effectués sur avion⁽¹⁾

(1) Ci-après appelé protocole avions

- Protocole relatif aux primes de vols effectués sur hélicoptères⁽²⁾

(2) Ci-après appelé protocole hélicoptères

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) Pour l'application de ces protocoles, la revalorisation annuelle de la prime du 1^{er} pilote (telle que définie au chapitre 5 du protocole avions et au chapitre 8 du protocole hélicoptères) est fixée, chaque année, au cours du 1^{er} semestre, en commission paritaire en se basant sur un indice de référence calculé à partir :

- (Avenant n° 6, 1^{er} févr. 2012, non étendu) des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Airbus Helicopter, Dassault Aviation, Safran et Thales DMS France ;

- (Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu) des augmentations générales des cadres (3) de ces mêmes entreprises ;

- (Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu) des augmentations des cadres⁽³⁾

(3) Les cadres considérés sont ceux qui figurent dans le tableau de concordance défini par l'article 23.1.

de ces mêmes entreprises (sommes des augmentations générales et individuelles)

Dans les trois cas, le calcul de la base utilise la pondération suivante :

(Avenant n° 6, 1^{er} févr. 2012, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2021, non étendu) Airbus : 30 % ; Airbus Helicopter 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; Safran : 10 % ; Thales DMS France : 10 %.

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) En aucun cas la revalorisation de la prime du 1^{er} pilote ne peut être inférieure à 50 % de l'indice de référence.

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) La Commission paritaire citée ci-dessus fixe à la même occasion la revalorisation annuelle des plafonds de primes de vol (tels que définis au chapitre 8 du protocole avions et au chapitre 9 du protocole hélicoptères).

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) En aucun cas la revalorisation des plafonds de primes de vol ne peut être inférieure à 25 % de l'indice de référence.

Article 20
Salaire mensuel minimum garanti salaire global mensuel moyen

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Le code de l'aviation civile dans son article A 423-1 définit comme suit le salaire mensuel minimum garanti et le salaire global mensuel moyen, respectivement dénommés S.M.M.G. et S.G.M.M. dans la présente convention.

20.1
S.M.M.G.

Les éléments de rémunération à retenir sont :

- traitement fixe mensuel ;

- minimum garanti mensuel moyen de primes de vol :

- (Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) égal à 60 % du traitement fixe mensuel pour les ingénieurs navigant (LFTEI () - INE) ;*

- (Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) égal à 50 % du traitement fixe mensuel pour les mécaniciens et expérimentateurs (LFTEI-MNE ENEA ; LFTE2-MNR ENEB) ;

- (Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) fixé par l'employeur pour les autres catégories de PNE.

20.2
S.G.M.M.

Les éléments de rémunération à retenir sont un vingt-quatrième des rémunérations totales perçues soit au titre des périodes d'activités, soit pendant les congés, au cours des vingt-quatre mois précédant le mois au cours duquel les fonctions ont été interrompues, compte tenu des variations de salaires intervenues au cours des vingt-quatre mois prise en considération, à l'exclusion de toutes indemnités constituant un remboursement de frais professionnels, telles que : indemnités de déplacement, d'habillement, de voiture, de mutation, etc.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) La définition ci-dessus du S.G.M.M. est celle applicable à un PNE dont la rémunération primes de vol est conforme aux dispositions du paragraphe 19.2.2

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En revanche, quand un PNE est adhérent d'un accord fixant forfaitairement le montant des primes de vol conformément aux dispositions du paragraphe 19.2.1 le S.G.M.M. est représenté par l'addition du traitement fixe mensuel et du forfait de primes de vol à leurs valeurs à la date à laquelle les fonctions sont interrompues, ainsi que des autres primes habituellement perçues par l'intéressé.

Article 21
Assurances, retraite, sécurité sociale

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu

Mod. par Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu

Mod. par Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 6, 1^{er} févr. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

21.1

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) - Les employeurs doivent obligatoirement affilier les PNE aux différents organismes de sécurité sociale, ainsi qu'à la C.R.P.N.

21.2

(Avenant n° 6, 1^{er} févr. 2012, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les employeurs ont obligation de garantir aux personnels PNE une assurance couvrant de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques «décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du navigant dans sa qualification professionnelle», consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs du PNE.

Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la C.R.P.N.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le PNE.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le GIFAS négocie et propose un contrat Cadre couvrant le risque «décès, incapacité permanente et perte d'aptitude médicale définitive» qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses Sociétés adhérentes.

21.3

(Avenant n° 6, 1^{er} févr. 2012, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le navigant peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 1 299 993,00 euros (valeur 2018), demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes :

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Jusqu'à un capital assuré de 470 897,79 euros (valeur en 2018), les primes de cette assurance sont réparties ainsi :

- 1/3 à la charge des employeurs ;*
- 2/3 à la charge du P.N.*

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Au-delà de 470 897,79 euros (valeur 2018), la totalité des primes est à la charge du P.N.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le montant de 470 897,79 euros est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la C.R.P.N.

21.4

(Avenant n° 6, 1^{er} févr. 2012, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs PNE aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail.

Le plafond des salaires soumis à cotisation est égal au plafond AGIRC.

Les cotisations sont ainsi réparties :

- Employeurs : versement patronal sur la tranche des appointements limités au plafond du régime général de la sécurité sociale ;*
- (Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Employeurs et PNE : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC.*

L'employeur s'engage dans tous les cas à remplacer les assureurs choisis par ces polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale, si ceux-ci font défaut, sauf dans les cas de déchéance prévus par la loi.

21.5

(Avenant n° 6, 1^{er} févr. 2012, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Les employeurs mettent à la disposition du PNE les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance «Perte de licence temporaire» que les PNE auraient éventuellement contractée.

Le GIFAS négocie et propose un contrat Cadre couvrant le risque «perte de licence temporaire» qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses Sociétés adhérentes.

21.6

(Avenant n° 6, 1^{er} févr. 2012, non étendu) Les copies des contrats d'assurance souscrits par l'employeur au profit du navigant lui sont remises.

VI. Rupture du contrat de travail

Article 22

Préavis

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Pendant la période de préavis, et sauf cas d'incapacité physique, le travail aérien mensuel effectué par le PNE doit rester égal à la moyenne de celui demandé pendant la même période aux membre du P.N. de l'entreprise.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En cas d'incapacité physique reconnue par le C.E.M.P.N. puis éventuellement par le conseil médical de l'aéronautique civile, et en l'absence d'arrêt de travail, l'employeur peut confier au PNE déclaré inapte au travail aérien des tâches à effectuer pendant la durée de son préavis.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) L'employeur peut dispenser le PNE d'effectuer le préavis, mais, dans ce cas, il doit lui verser immédiatement, et en une seule fois, une indemnité compensatrice de délai-congé, calculée, pour la durée totale du préavis, sur la base du S.G.M.M. calculé à la date de son départ.

(Al. ajouté par Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu) Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

22.1 (nouveau)

(Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu). - Préavis dans le cadre d'une démission

Sous réserve des exceptions prévues par les dispositions législatives, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure à 3 mois calendaires. La date de notification à l'employeur de la démission fixe le point de départ du préavis.

En cas de non-respect par le salarié de son préavis, tel que visé à l'article 22.1, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

22.2 (nouveau)

(Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu). - Préavis dans la cadre d'un licenciement

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Âge du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
	50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
	Au moins 55 ans	6 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, l'ancienneté et l'âge du salarié sont appréciés à la

date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié. La date de notification au salarié du licenciement fixe le point de départ du préavis.

En cas de non-respect de son préavis, tel que visé à l'Article 22.2 de la présente convention, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié ayant exécuté au moins la moitié de la durée du préavis prévue à l'Article 22.2 de la présente convention n'est pas tenu d'exécuter le préavis restant à courir s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant son expiration.

Ce droit est soumis au respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis prévue au premier alinéa.

L'alinéa précédent s'applique sous réserve des dispositions particulières prévues pour le préavis applicable en matière de licenciement pour motif économique.

22.3 (nouveau)

(Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu). - Préavis dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

La date de notification à l'employeur du départ volontaire à la retraite fixe le point de départ du préavis.

(Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu). - Préavis dans le cadre d'une mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée dans le tableau ci-dessus, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre le salarié à la retraite.

La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.

22.5 (nouveau)

(Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu). - Préavis dans le cadre d'un licenciement pour motif économique

Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficie d'une réduction de la durée de son préavis s'il justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis, et le contrat prend alors fin au plus tard la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.

22.6 (nouveau)

(Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu). - Préavis dans le cadre d'une inaptitude

En cas d'inaptitude physique reconnue par le CEMPN puis éventuellement par le conseil médical de l'aéronautique civile, et en l'absence d'arrêt de travail, l'employeur peut confier au PNE déclaré inapte au travail aérien des tâches à effectuer pendant la durée de son préavis.

Article 23 (d'origine)
Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu

Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu

Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu

Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le PNE est reclassé dans un emploi au sol, sans diminution du traitement fixe mensuel au moment de son reclassement. Celui-ci s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective ingénieurs et cadres de la Métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau ci-après) et donne lieu à un avenant au contrat de travail. Il est entendu que le navigant peut refuser ce reclassement. Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 24.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Dans le cas d'un CDD, le reclassement est aussi proposé pour la durée restante du contrat CDD au moment de la perte d'aptitude.

Tableau de concordance

(Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu

<i>Classification</i>	<i>Position</i>
<i>(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Pilotes d'Essais Expérimentaux - FTR 1</i>	
<i>1^{er} Échelon</i>	<i>Cadre III A</i>
<i>2^{ème} Échelon</i>	<i>Cadre III A</i>
<i>3^{ème} Échelon</i>	<i>Cadre III B</i>
<i>4^{ème} Échelon</i>	<i>Cadre III B</i>
<i>5^{ème} Échelon</i>	<i>Cadre III B</i>
<i>(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Pilotes d'Essais - FTR 2 Pilotes de Réceptions Pilotes d'Essais d'Avions légers</i>	
<i>1^{er} Échelon</i>	<i>Cadre II (114)</i>
<i>2^{ème} Échelon</i>	<i>Cadre II (120)</i>
<i>3^{ème} Échelon</i>	<i>Cadre III A</i>
<i>4^{ème} Échelon</i>	<i>Cadre III A</i>
<i>5^{ème} Échelon</i>	<i>Cadre III A</i>
<i>(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Ingénieurs Navi- gants d'Essais - LFTE 1*</i>	
<i>1^{er} Échelon</i>	<i>Cadre II (130)</i>
<i>2^{ème} Échelon</i>	<i>Cadre III A</i>

<i>Classification</i>	<i>Position</i>
3 ^{ème} Échelon	Cadre III A
4 ^{ème} Échelon	Cadre III B
5 ^{ème} Échelon	Cadre III B
(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Mécaniciens Navigants d'Essais LFTE 1 (Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Expérimentateurs Navigants d'Essais A & B (LFTE 1 & 2)	
1 ^{er} Échelon	Cadre II (100)
2 ^{ème} Échelon	Cadre II (108)
3 ^{ème} Échelon	Cadre II (114)
4 ^{ème} Échelon	Cadre II (120)
5 ^{ème} Échelon	Cadre III A
(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Mécaniciens Navigants de Réception - LFTE 2	
1 ^{er} Échelon	Cadre II (100)
2 ^{ème} Échelon	Cadre II (100)
3 ^{ème} Échelon	Cadre II (100)
4 ^{ème} Échelon	Cadre II (108)
5 ^{ème} Échelon	Cadre II (120)

Article 23 (nouveau)

Reclassement au sol consécutif à une déclaration d'incapacité définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile

Mod. par Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Conformément aux dispositions en vigueur, le salarié PNE bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé par les médecins aéromédicaux qui détermine son aptitude physique et mentale à exercer ses fonctions de navigant.

L'état de santé du PNE peut conduire le médecin aéromédical à prononcer à son égard une incapacité physique et/ou mentale à ses activités en vol.

Cette incapacité est examinée par le Pôle Médical du Personnel Navigant (DSAC/PN/MED).

Une décision d'incapacité médicale définitive est du ressort du Conseil Médical de l'Aéronautique Civile (CMAC).

Conformément aux articles L. 1226-2 et suivants et L. 1226-10 et suivants du Code du travail, hormis le cas où l'avis d'incapacité emporte dispense de l'obligation de reclassement, lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du Code du travail, l'employeur recherche un autre emploi, approprié aux capacités du salarié déclaré inapte.

Lorsque le PNE est reclassé au sol consécutivement à une incapacité définitive à ses fonctions de navigant, le statut collectif issu de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie se substituera entièrement aux dispositions de la présente Convention.

Ainsi, lorsque le reclassement au sol sera effectif, le PNE se verra appliquer la classe emploi attachée à son nouveau poste telle que définie par la classification de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie sans que cette classe emploi ne puisse être inférieure à la classe 11.

En cas de désaccord, une conciliation pourra être demandée dans le cadre de l'article 28.2) de la présente convention.

Ce reclassement s'effectue sans diminution du traitement fixe mensuel tel qu'évalué au moment de son reclassement.

Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail.

Il est entendu que le PNE peut refuser le ou les postes proposés dans le cadre de la procédure de reclassement. Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 24.

Dans le cas d'un CDD, le reclassement est aussi proposé pour la durée restante du CDD au moment de la perte d'aptitude.

Article 24 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Hormis le cas de faute grave ou lourde, le personnel licencié a droit à une indemnité de licenciement dont le montant varie en fonction de son ancienneté, et comprenant, s'il y a lieu, la période des services aériens effectués dans l'entreprise, avec une carte de stagiaire essais/réceptions, avec autorisation de voler seul à bord, la période de stage homologué nécessaire à l'obtention de la licence étant déduite.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le non renouvellement des licences réglementaires par la faute caractérisée du PNE entraîne ipso facto la résiliation sans indemnité du contrat de travail.

1°) Cas où la carrière de l'intéressé, au sein de l'entreprise, a été effectuée uniquement en qualité de navigant : L'indemnité est calculée sur la base d'un mois de SMMG par année d'ancienneté dans l'entreprise, sans que l'employeur soit tenu de dépasser le total de 12 mois.

2°) Cas d'une carrière mixte, non navigant / navigant, au sein de la même entreprise :

Pour la période de service de navigant, l'indemnité est calculée suivant les dispositions prévues au point 1) ci-dessus.

Si le montant de cette indemnité est inférieur à 12 mois de SMMG, on complète l'indemnité à due concurrence, en tenant compte de la période de non navigant.

Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est calculée selon les dispositions de la Convention UIMM, ou de l'accord de l'entreprise si celui-ci est plus favorable, applicable à la date du licenciement, étant entendu que le salaire pris en considération est le dernier traitement global mensuel avant le classement dans le P.N.

Ce salaire est majoré en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres UIMM (Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu : les termes «de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres UIMM» sont remplacés par les termes «de l'évolution moyenne des salaires minima hiérarchiques annuels des classes emploi Cadre tels que définis par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie») jusqu'à la date de son départ réel de l'entreprise.

3°) Cas de carrière mixte navigant / non navigant, au sein de la même entreprise :

Les dispositions de la Convention Collective de l'UIMM s'appliquent pour le calcul de l'indemnité de licenciement, toutefois celle-ci ne saurait être inférieure à l'indemnité de licenciement acquise au titre du P.N. à la date de cessation de l'activité de navigant, revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM (Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu : les termes «de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres UIMM» sont remplacés par les termes «de l'évolution moyenne des salaires minima hiérarchiques annuels des classes emploi Cadre tels que définis par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie»).

Article 25 (d'origine) **Reclassement au sol du personnel PNE**

Mod. par Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 6, 1^{er} févr. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Al. ajoutés par Avenant n° 6, 1^{er} févr. 2012, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Pour les PNE employés en CDI, compte tenu de la spécificité de l'activité du PNE et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à l'activité aérienne du navigant.

Cette décision peut se prendre, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur, dès lors que le salarié a atteint l'âge à partir duquel il pourrait prétendre au versement d'une pension vieillesse tel que prévu par le code de la sécurité sociale et qu'il remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein.

Quel que soit celui qui prend l'initiative de cette cessation d'activité aérienne, l'employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de reclassement dans un emploi au sol et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Dans le cas où le PNE fait part de son refus quand à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Lorsqu'un PNE est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Si le PNE remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PNE lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité P.N, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM.

Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention Collective des ingénieurs et cadres de la Métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau) et sans diminution du traitement fixe.

Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles susvisées.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre du PNE, est calculée au jour d'arrêt de l'activité PNE et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la Convention UIMM.

Article 25 (nouveau)

Cessation d'activité aérienne du PNE

Mod. par Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Pour les PNE employés en CDI, compte-tenu de la spécificité de leur activité et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à leur activité aérienne.

Cette décision peut se prendre soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur dès lors que le salarié

a atteint l'âge de 62 ans et qu'il remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein.

Quel que soit celui qui prend l'initiative de cette cessation d'activité aérienne, l'employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de reclassement dans un poste au sol, et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants.

Lorsque le PNE accepte un poste de reclassement au sol, il se verra appliquer la classe emploi attachée à son nouveau poste telle que définie par la classification de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie sans que cette classe emploi ne puisse être inférieure à la classe 11.

En cas de désaccord, une conciliation pourra être demandée dans le cadre de l'article 28.2) de la présente convention.

Le reclassement s'effectue sans diminution du traitement fixe mensuel (hors prime de vol) tel qu'évalué au moment de son reclassement, et donne lieu à un avenant au contrat de travail.

Le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application de l'article 26 relatif à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité qui sera versée le jour de son départ à la retraite et revalorisée en fonction de l'évolution des salaires minima hiérarchiques annuels tels que définis par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Si le salarié fait l'objet d'un licenciement consécutivement à son reclassement au sol, l'indemnité de licenciement due au titre de son activité de PNE est calculée au jour d'arrêt de l'activité du PNE et revalorisée en fonction de l'évolution moyenne des salaires minima hiérarchiques annuels des classes emploi Cadre tels que définis par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie. Elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Dans le cas où le PNE fait part de son refus quant à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.

Article 26 **Retraite**

Mod. par Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

26-1

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Le PNE perçoit une indemnité de départ en retraite qui est fonction de son ancienneté en tant que PNE dans l'entreprise.

Cette indemnité est égale à un demi mois de SMMG par année de présence avec un maximum de 9 mois. Si cette indemnité était inférieure à celle prévue par la convention UIMM, ou par l'accord d'entreprise, calculée en tenant compte de l'ancienneté totale des services dans l'entreprise sur la base du traitement fixe mensuel, ce serait cette dernière indemnité qui serait versée sans cumul possible avec l'indemnité ci-dessus.

26-2

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du PNE qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité Sociale, peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale et qui remplit les conditions d'une retraite CRPN à taux plein ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des six dispositions prévues par l'article 31.2 de la convention collective des ingénieurs et cadres de l'UIMM.

Cette mise à la retraite ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite supérieure d'un mois à l'indemnité de départ à la retraite telle que définie à l'article 26.1. Si cette indemnité était inférieure à celle prévue par la convention UIMM, ou par l'accord d'entreprise, calculée en tenant compte de l'ancienneté totale des services dans l'entre-

prise sur la base du traitement fixe mensuel, ce serait cette dernière indemnité qui serait versée sans cumul possible avec l'indemnité ci-dessus.

Article 27
Démission - Décès

Mod. par Avenant n° 5, 9 juin 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

a) Démission :

Sauf accord entre les parties, l'inobservation par le démissionnaire du préavis entraîne le versement à l'employeur, à titre d'indemnité, d'une somme égale au SGMM qu'il aurait touché pour la période du préavis restant à courir le jour de son départ anticipé.

b) Décès :

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) L'employeur s'efforce d'obtenir la liquidation rapide du capital dû aux ayants droit et fait éventuellement les avances nécessaires dès l'instant où les ayants droit sont connus en fonction des désignations faites par le PNE.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) En cas de décès survenu à l'occasion du service, qu'il s'agisse d'accident en vol, à terre ou sur mer, l'employeur est tenu de se conformer aux volontés exprimées par le PNE ou par sa famille. Tous les frais de la cérémonie et de l'inhumation sont à la charge de l'employeur, et ce pour une classe convenable. L'employeur est tenu d'assurer à ses frais, le transport du corps au lieu d'inhumation désigné en France par la famille, même si le décès a lieu à l'étranger.

VII. Commission paritaire, arbitrage

Article 28
Commission paritaire

Mod. par Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu ; Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Il est créé une commission paritaire composée de 5 membres désignés par le GIFAS et 5 membres désignés par les syndicats représentatifs au collège PNE et présidée par le Président de la commission du Personnel Navigant du GIFAS.

Cette commission a pour mission, outre celle définie à l'article 19 :

1° *D'étudier, mettre au point et établir tout projet de convention nouvelle ou de modification à la présente convention, proposé dans les conditions prévues à l'article 3.*

Si, par suite de désaccord, les travaux de la commission paraissent ne pas pouvoir progresser, la commission peut, à titre consultatif, recourir à l'arbitrage dans les conditions définies ci-dessous, article 29.

2° *De tenter la conciliation dans les litiges qui lui sont soumis par l'une des parties contractantes, qu'il s'agisse*

d'un différend collectif ou individuel.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Dans le cas où le litige concerne l'activité aérienne, la représentation du G.I.F.A.S. doit comprendre 2 PNE ou anciens PNE.

La commission, saisie à la requête de la partie la plus diligente, doit statuer dans un délai de deux mois.

Article 29

Arbitrage

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Le recours à l'arbitrage peut avoir lieu dans deux cas :

Premier cas : Lorsque la commission paritaire a décidé, dans les cas prévus à l'article 28, de demander un avis consultatif à un tribunal arbitral afin de permettre à ses travaux de se poursuivre.

L'une des parties peut imposer à l'autre le recours à l'arbitrage consultatif lorsque la commission paritaire, saisie depuis 6 mois au moins, n'a pas concilié les points de vue. Le délai est porté à 12 mois dans le cas de refonte complète de la convention collective.

L'avis émis par le tribunal arbitral doit être soumis à la commission paritaire dans le délai de deux mois ; si l'une des parties refuse d'entériner cet avis ou toute solution intermédiaire proposée par la commission paritaire, il est dressé procès-verbal de l'impossibilité définitivement constatée de parvenir à un accord.

Deuxième cas : Lorsque, dans le cas prévu au paragraphe 28.2, la commission paritaire échoue dans son rôle de conciliation, la partie la plus diligente fait connaître à l'autre sa décision de recours à l'arbitrage.

Procédure d'arbitrage

Dans l'un ou l'autre cas, la procédure d'arbitrage est la même.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Dans les quinze jours de la décision de recourir à l'arbitrage prise par l'une des parties, le G.I.F.A.S. désigne un arbitre et le/les syndicats désignent ensemble un arbitre les représentants : les deux arbitres ainsi désignés choisissent, dans les quinze jours de leur nomination, un troisième arbitre pour compléter le tribunal arbitral.

Dans le cas où l'une des parties n'a pas désigné d'arbitre ou si les deux arbitres désignés ne peuvent se mettre d'accord sur le nom du troisième arbitre, la partie la plus diligente saisit, par simple requête, le président de la cour d'appel de Paris afin de voir désigner par lui soit le deuxième arbitre, soit le troisième arbitre.

Le tribunal arbitral ainsi composé doit réunir les parties dans le mois de sa constitution. Il doit statuer, sous forme d'avis ou de sentence suivant la nature de l'arbitrage, dans les trois mois à compter de sa première réunion.

VIII. Date de prise d'effet et publicité

Article 30

Entrée en vigueur

La présente convention prend effet au 1^{er} janvier 1991 et est établie par le G.I.F.A.S. en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise, à chacune des parties contractantes, aux administrations intéressées, et pour être déposée aux secrétariats des conseils de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du livre I^{er} du code du travail.

Annexe I

Grille des planchers de traitement fixe mensuel

Mod. par Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Mod. par Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFAS.
Syndicat(s) de salariés :
SNPNAC.

(Avenant n° 7, 15 mai 2018, non étendu) Valeur au 1^{er} janvier 2018

Classification	Salaire minimum €	Classification	Salaire minimum €
<i>Pilotes d'essais Expérimentaux (FTR1 ou PEX)</i>		<i>Pilotes d'essais (FTR2 ou PE)</i>	
1 ^{er} échelon	4 981	1 ^{er} échelon	3 990
2 ^e échelon	5 478	2 ^e échelon	4 390
3 ^e échelon	6 228	3 ^e échelon	4 945
4 ^e échelon	6 973	4 ^e échelon	5 584
5 ^e échelon	7 469	5 ^e échelon	5 982
<i>(LFTE-1* ou INE-A)</i>		<i>(LFTE -2 ou MNR ou ENE-B)</i>	
1 ^{er} échelon	4 661	1 ^{er} échelon	3 117
2 ^e échelon	5 359	2 ^e échelon	3 583
3 ^e échelon	6 059	3 ^e échelon	4 051
4 ^e échelon	6 757	4 ^e échelon	4 516
5 ^e échelon	7 219	5 ^e échelon	4 828
<i>(LFTE -1 - MNE ou ENA-A)</i>			
1 ^{er} échelon	3 155		
2 ^e échelon	3 630		
3 ^e échelon	4 102		
4 ^e échelon	4 585		
5 ^e échelon	4 886		
(*) LFTE1 : s'entend comme un LFTE1 équivalent à un INE (même qualification et/ou même privilèges).			

Le 1^{er} échelon commence le 1^{er} jour de la 1^{re} année de fonction. Le 2^e échelon commence le 1^{er} jour de la 3^e année de fonction. Le 3^e échelon commence le 1^{er} jour de la 5^e année de fonction. Le 4^e échelon commence le 1^{er} jour de la 10^e année de fonction. Le 5^e échelon commence le 1^{er} jour de :

- la 15^e année de fonction pour les spécialités «pilotes»
- la 17^e année de fonction pour les autres spécialités.

Les appellations FTR1/2 et LFTE1/2 désignent les qualifications (ratings) et fonctions (LFTE) définies respectivement dans les Part FCL et Part 21 de la réglementation européenne des essais en vol.

(Avenant n° 8, 7 mai 2024, non étendu) Valeur au 1^{er} janvier 2024

Classification	Salaire minimum €	Classification	Salaire minimum €
<i>Pilotes d'Essais Expérimentaux (FTR1 ou PEX)</i>		<i>Pilotes d'Essais (FTR2 ou PE)</i>	
1 ^{er} Échelon	5 757	1 ^{er} Échelon	4 612
2 ^{ème} Échelon	6 334	2 ^{ème} Échelon	5 076
3 ^{ème} Échelon	7 199	3 ^{ème} Échelon	5 717
4 ^{ème} Échelon	8 060	4 ^{ème} Échelon	6 454
5 ^{ème} Échelon	8 633	5 ^{ème} Échelon	6 914
<i>(LFTE-1* ou INE-A)</i>		<i>(LFTE-2 ou MNR ou ENE-B)</i>	

Classification	Salaire minimum €	Classification	Salaire minimum €
1 ^{er} Échelon	5 380	1 ^{er} Échelon	3 603
2 ^{ème} Échelon	6 194	2 ^{ème} Échelon	4 143
3 ^{ème} Échelon	7 004	3 ^{ème} Échelon	4 683
4 ^{ème} Échelon	7 810	4 ^{ème} Échelon	5 221
5 ^{ème} Échelon	8 344	5 ^{ème} Échelon	5 582
(LFTE-1 - MNE ou ENE-A)			
1 ^{er} Échelon	3 646		
2 ^{ème} Échelon	4 196		
3 ^{ème} Échelon	4 742		
4 ^{ème} Échelon	5 300		
5 ^{ème} Échelon	5 648		
* LFTE1 : s'entend comme un LFTE1 équivalent à un INE (même qualification et/ou même privilèges).			

Le 1^{er} échelon commence le 1^{er} jour de la 1^{ère} année de fonction.

Le 2^{ème} échelon commence le 1^{er} jour de la 3^{ème} année de fonction.

Le 3^{ème} échelon commence le 1^{er} jour de la 5^{ème} année de fonction.

Le 4^{ème} échelon commence le 1^{er} jour de la 10^{ème} année de fonction.

Le 5^{er} échelon commence le 1^{er} jour de

la 15^{ème} année de fonction pour les spécialités «pilotes».

la 17^{ème} année de fonction pour les autres spécialités.

Les appellations FTR1/2 et LFTE1/2 désignent les qualifications (ratings) et fonctions (LFTE) définies respectivement dans les Part FCL et Part 21 de la réglementation européenne des essais en vol.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Protocole Avions

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu

Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu

Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu

Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Préambule

Lorsque dans le présent protocole il est fait mention d'un accord entre l'employeur et son P.N., ceci correspond à un accord entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux du P.N. de l'entreprise, ou à défaut, les délégués du P.N. de l'entreprise, ou à défaut l'ensemble du P.N. de l'entreprise.

Article 1er

Objet du protocole

Le présent protocole définit le mode de calcul des primes de vol du personnel navigant des essais et réceptions, telles que prévues à l'article 19.2.2 de la convention collective, pour les divers types d'activité aérienne exercée sur avions.

Article 2

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu

Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu) Le temps de vol est celui défini par l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale.

Article 3

Primes de vols des avions expérimentaux, prototypes, ou de définition de série

Mod. par Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu

Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

3.1

Définition de la prime du premier pilote

(Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu)

Les primes horaires du premier pilote sont définies pour chaque vol à partir de la formule suivante, en euros 2003 :

$$PV = \sqrt[4]{M} / 6000 \times \sqrt[4]{M} / S / 250 \times k \times Ca \times Cr \times Cz \times 429,56 \text{ euros}$$

- M est la masse de l'avion à la mise en route exprimée en kg ;

- S est la surface alaire de référence exprimée en m² ;

- k (Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) est un coefficient lié à la date de l'obtention de la licence du PN

concerné

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) $K = 1$ pour une licence obtenue en 1998 ou auparavant

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) $K = 0,9$ pour une licence obtenue en 1999 ou postérieurement.

Nota : Pour un type d'appareil donné, il peut être convenu d'un commun accord entre l'employeur et son P.N. d'une masse forfaitaire, étant entendu qu'en fonction de l'évolution du produit cette masse forfaitaire pourra être révisée en cours de programme.

Dans la formule ci-dessus, dans le calcul du radical

$\sqrt{M / 6000}$ la masse M

est plafonnée à la valeur de 280 000 kg.

3.2

Définition du coefficient C_a

C_a est un coefficient traduisant la difficulté de l'avion :

- avions de formule expérimentale : C_a varie de 2,5 à 5. Pour ces appareils, un accord est conclu entre l'employeur et son P.N. fixant la valeur initiale et la décroissance éventuelle en fonction des connaissances acquises et des heures de vols cumulées ;

- avions de combat : $C_a = 2,5$;

- autres avions y compris planeurs : $C_a = 1$.

3.3

Définition du coefficient C_r

C_r est un coefficient de risque et d'exécution. Il est défini dans le texte ci-dessous. Cependant, si des difficultés d'application ou des problèmes nouveaux apparaissent ils seraient étudiés au sein de chaque société.

3.3.1

Cas des avions de combat et de formule expérimentale

3.3.1.1

Le coefficient C_r est égal à 10 chaque fois qu'il y a exploration dans un des domaines suivants :

Essais cellule :

- vitesse indiquée ;
- nombre de Mach ;
- décrochage ;
- vrille ;
- phénomène vibratoire de structure ;
- facteur de charge et recherche des limites structurales ;
- catapultage et appontage ;
- domaine d'emport de charges extérieures.

Essais moteur sur monomoteur :

- nouvelle loi de régulation ;
- adjonction de vannes de décharge ou de dispositions analogues ;
- modification de l'aérodynamique de certains aubages ;
- nouvelles chambres ou dispositifs de chambres de combustion ;
- d'une manière générale, chaque fois qu'il y a une modification aérodynamique de la veine ;
- essais de survitesse et phénomènes vibratoires.

Essais d'armement :

- essais d'armement nouveaux ou présentant par rapport aux systèmes déjà essayés une modification notable, par exemple : loi de guidage, modification du système de lancement, modification du propulseur, modification de la charge militaire ;
- essais d'adaptation d'un armement ;
- ouverture du domaine de largage et de séparation ;
- ouverture du domaine de tir, tir à basse altitude.

Essais spéciaux ne rentrant pas dans les catégories précédentes :

Pour ces vols dans lesquels en principe le temps de risque est relativement court le coefficient $Cr = 10$ est appliqué pendant 1/4 d'heure une ou plusieurs fois sans dépasser la durée du vol.

3.3.1.2

Le coefficient Cr est égale à 2 pour certains vols qui, sans constituer une ouverture de domaine, représentent un risque ou une difficulté d'exécution particulière, par exemple :

Essais cellule :

- vols IFR, ou de nuit avec suivi de terrain ;
- présentation en vol ;
- pannes de commandes de vol à basse altitude ;
- appontage, catapultage ;
- vrille ;
- ravitaillement en vol.

Essais moteurs :

Prévus en 3.3.1.1, mais effectués sur bi ou multimoteurs et essais suivants sur monomoteurs :

- recherche de décrochages moteurs, de limites de surchauffe, etc. ;
- rallumage ;
- dévissage volontaire.

Essais d'armement :

- tirs avec charge militaire ;
- essais avec armements explosifs ;
- essais de lot ;
- démonstration de tir ;
- premiers tirs avec systèmes d'armes à basse altitude.

Essais spéciaux ne rentrant pas dans les catégories précédentes :

Lorsque le temps de risque particulier est court, le coefficient $Cr = 2$ est appliqué au minimum pendant un quart d'heure.

3.3.1.3

Le coefficient Cr est égal à 1 pour les vols ne présentant pas de risque particulier.

3.3.1.4

Pour les vols de convoyage le Cr est de 0,8 après les trente heures de vol suivant le premier vol.

3.3.2

Cas des avions dont le Ca est égal à 1

3.3.2.1

Le coefficient Cr est égal à 10 chaque fois qu'il y a exploration dans un des domaines suivants

Essais cellule :

- vitesse indiquée ;
- nombre de Mach ;
- décrochage ;
- vrille ;
- phénomène vibratoire de structure ;
- facteur de charge et recherche des limites structurales ;
- domaine d'emport de charges extérieures ;
- appontage et catapultage ;
- domaine avec accrétions de givre.

Essais moteur sur monomoteur :

Les mêmes que ceux définis en 3.3.1.1.

Essais d'armement :

Les mêmes que ceux définis en 3.3.1.1.

Essais spéciaux n'entrant pas dans les catégories précédentes :

Pour ces vols dans lesquels en principe le temps de risque est relativement court, le coefficient $Cr = 10$ est appliqué pendant un quart d'heure une ou plusieurs fois sans dépasser la durée du vol.

3.3.2.2

Le coefficient Cr est égal à 2 pour certains vols qui, sans constituer une ouverture de domaine, représentent un risque ou une difficulté particulière, et en outre les vols en dehors du domaine usuel de cette catégorie en raison des missions propres à ce type d'appareil.

Essais cellule :

- présentation en vol ;
- vrille ;
- détermination de V.M.C. ;
- atterrissage de performance ;
- trajectoires de décollage avec panne ;
- parachutage de charges lourdes ;
- appontage et catapultage ;
- essais dans des conditions de fonctionnement nettement dégradées (moteur, commandes de vol, etc.) ;
- vols sur appareil non climatisé par une température sol supérieure à + 38 °C ou inférieure à - 15 °C ;
- ravitaillement en vol.

Essais moteurs :

Comme ceux cités en 3.3.1.2

Essais d'armement :

Mêmes essais que ceux définis en 3.3.1.2

Essais spéciaux n'entrant pas dans les catégories précédentes :

Lorsque le temps de risque particulier est court, le coefficient $Cr = 2$ est appliqué forfaitairement pendant un quart d'heure minimum.

3.3.2.3

Le coefficient Cr est égal à 1 pour les vols d'essais ne présentant pas de risques particuliers et n'appartenant pas aux catégories définies au sous-paragraphe 3.3.2.4, également essais opérationnels ou démonstrations avec emploi des fonctions essentielles d'un système d'armes.

3.3.2.4

Cr particulier pour certains vols

Essais et démonstrations d'équipements ou de systèmes n'affectant pas le comportement de l'appareil après réception de la version de base : cas général : $Cr = 0,4$

Démonstrations techniques avec pilotes à bord autres que l'équipage normal constructeur $Cr = 0,5$

Vols d'endurance comportant un programme de vol : $Cr = 0,4$

Vols d'endurance avec personnes à bord autres que navigants professionnels : $Cr = 0,3$

Les vols d'instruction et de formation des équipages clients feront l'objet d'accords particuliers ; le Cr ne pourra pas être inférieur à 0,4.

Convoyages

a) Avant réception de la version de base : $Cr = 0,5$

b) Après réception de la version de base : $Cr = 0,3$

3.4

Coefficient d'altitude Cz

Pour les avions de combat :

- Cz est égal à 1 de 0 à 40 000 ft ;
- varie de 1 à 2 de 40 000 ft à 60 000 ft ;
- reste égal à 2 au-delà de 60 000 ft.

Pour les autres appareils, Cz est constant et égal à 1 sauf dans le cas des vols dans lesquels l'altitude est un paramètre dimensionnant de l'essai ; pour ces vols le coefficient Cz a la même valeur que pour les avions de combat. Pour les avions non pressurisés, Cz est égal à 2 pour une durée forfaitaire de un quart d'heure si l'on dépasse 16 000 ft au cours du vol, pour toute la durée du vol si l'altitude dépasse 25 000 ft.

Article 4 **Avions prototypes**

4.1 **Primes du premier prototype**

Le premier vol est payé pour le premier pilote et quelle que soit sa durée sur la base d'une heure de vol calculée avec la formule du paragraphe 3.1 avec $Cr = 40$.

Les 30 heures suivantes sont payées avec $Cr = 2$.

Au-delà de 30 heures, premier vol non compris, la formule du paragraphe 3.1 s'applique.

4.2 **Primes des autres prototypes et des prototypes dérivés**

Le premier vol est payé pour le premier pilote et quelle que soit sa durée sur la base d'une heure de vol calculée avec la formule du paragraphe 3.1 avec $Cr = 10$.

Les heures suivantes sont payées comme pour le premier prototype.

Article 5 **Primes des autres membres d'équipage** *Mod. par Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) Les primes des autres membres de l'équipage sont dans chaque cas définies par rapport à celle du premier pilote supposée calculée avec $k = 1$ dans les conditions suivantes :

- 60 p. 100 pour le second pilote et le premier ingénieur ;*
- 60 p. 100 pour l'expérimentateur responsable de l'exécution du vol en l'absence d'ingénieur d'essais ;*
- 40 p. 100 pour les autres ingénieurs et expérimentateurs ;*
- 50 p. 100 pour le premier mécanicien, 30 p. 100 pour les suivants ;*
- dans le cas où un appareil nécessite deux membres d'équipage, le deuxième perçoit 60 p. 100 de la prime du premier pilote quelle que soit la spécialité essais/réception.*

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) Dans tous les cas, il est appliqué à la prime ainsi calculée un coefficient k tel que défini à l'article 3.1.

Article 6 **Réception des appareils de série**

Cet article définit le mode de calcul des primes pour les vols de réception.

Le principe général est d'aboutir à la fixation d'un forfait quand des appareils de même type et de même version sont produits en nombre suffisant étant entendu que dans les phases de démarrage d'une série et dans tous les cas où la fixation d'un forfait ne se justifie pas, les primes de vol sont réglées en régie (prime horaire).

6.1

À ce titre, dans le démarrage d'une série, les dix premiers appareils environ sont rémunérés avec la formule de l'article 3.1 avec $Cr = 0,9$.

6.2

Au-delà, l'employeur fixe en accord avec son P.N. et en fonction de l'expérience acquise sur cette dizaine d'appareils, le nombre forfaitaire d'heures de vol servant de base de calcul du forfait de série en utilisant la formule de l'article 3.1 avec $Cr = 0,9$.

Ce nombre forfaitaire d'heures de vol doit, par principe, tenir compte de la valeur moyenne constatée sur les pre-

miers appareils.

6.3

Pour couvrir les vérifications au voisinage des limites du domaine un quart d'heure du premier vol est calculé avec la formule de l'article 3.1 et $Cr = 2$.

Les forfaits d'heures de vol mentionnés en 6.2 sont révisés chaque année en fonction de l'expérience acquise avec l'idée d'une décroissance éventuelle en fonction de rang des appareils régis par ces forfaits. Les nouveaux forfaits ainsi révisés annuellement sont applicables à tous les appareils effectuant leur premier vol dans l'année considérée.

6.4

Quand des équipements supplémentaires (système ou optionnel) nécessitent des vérifications spécifiques en vol, les vols sont payés en régie avec la formule de l'article 3.1.

Article 7

Avions réparés, révisés ou modifiés

Les vols de contrôle après chantier d'entretien majeur ou de réparation sont rémunérés sur les mêmes bases horaires que pour un vol de réception.

Article 8

Plafonnement des primes de vol

Mod. par Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu

Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Pour chaque navigant d'essais ou de réception, quelle que soit sa spécialité, les primes de vol sont calculées conformément aux différents articles du présent protocole sans que la somme des primes de vol corresponde aux vols effectués entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre puisse dépasser les valeurs indiquées ci-dessous :

- pilote d'essais expérimental : kP
- pilote de réception, pilote d'essais, pilote d'essais d'avions légers : 0,85 kP
- ingénieur navigant d'essais et mécanicien navigant d'essais : 0,6 kP
- expérimentateur navigant d'essais et mécanicien navigant de réception : 0,5 kP

P est fixée à 258.882 Euros (valeur 2003) et dénommée P1 pour les appareils à $Ca = 1$

P est fixée à 342.093 Euros (valeur 2003) et dénommée P2 pour les appareils à $Ca \geq 2,5$ ou plus.

En cas d'activité d'un membre d'équipage sur des appareils à coefficient $Ca = 1$ et sur des appareils à coefficient $Ca = 2,5$, on calcule la somme des primes de vol en tenant compte des limitations suivantes :

- la somme des primes de vol sur des appareils à coefficient $Ca = 1$ est plafonnée à kP1
- le total des primes de vol est plafonné à kP2.

Annexe - Définitions

Lorsqu'un appareil fait l'objet d'un contrat d'Etat, sa classification avion expérimental ou prototype ou prototype dérivé est celle indiquée dans le contrat en question.

En l'absence de contrat d'Etat, les critères de classification sont les suivants :

Avion de formule expérimentale

Cet appareil doit comporter des nouveautés fondamentales portant sur plusieurs points, tels que par exemple formule, domaine de vol, propulsion, structure.

Avion prototype

Appareil ne répondant pas à la définition précédente et destiné en principe à permettre une fabrication en série. Des versions dérivées de l'appareil précédent, par exemple biplace pour un avion dérivé d'un monoplace de combat, ou nouvelle motorisation avec un moteur nouveau sur une cellule connue sont des prototypes dérivés.

Avion de combat

Cet appareil n'est pas conçu pour être certifié aux normes civiles, il est généralement armé et destiné à des missions militaires. Son domaine de vol, par exemple en facteur de charge, vitesse de roulis ou altitude, est plus étendu que celui d'un avion civil.

Avion de série

C'est un appareil dont la définition de base a fait l'objet d'une certification de type ou de version ou d'une qualification ou d'une acceptation ou d'une homologation.

Appareil neuf

Appareil sortant de chaîne et répondant à la définition de série.

Appareil révisé, réparé ou modifié

Appareil ayant fait l'objet d'une réception de la part d'un service officiel et rentré en révision, réparation importante, modification déjà approuvée par un service officiel.

Protocole Hélicoptères

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu

Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu

Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu

Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

Préambule

Lorsque dans le présent protocole il est fait mention d'un accord entre l'employeur et son P.N., ceci correspond à un accord entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux du P.N. de l'entreprise ou, à défaut, les délégués du P.N. de l'entreprise ou, à défaut l'ensemble du P.N. de l'entreprise.

Article 1er

Objet du protocole

Le présent protocole définit le mode de calcul des primes de vol du personnel navigant des essais et réceptions, telles que prévues à l'article 19.2.2 de la convention collective, pour les divers types d'activité aérienne exercée sur hélicoptère.

Article 2

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu

Mod. par Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 3, 21 déc. 2001, non étendu) Le temps de vol est celui défini par l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale.

(Avenant n° 1, 6 mai 1998, non étendu) Les points fixes au cours desquels l'appareil ne quitte pas le sol ne sont pas considérés comme des vols à l'exception des essais de recherche et de résonance sol et des essais moteurs.

Article 3

Définitions relatives aux appareils

Expérimental

Est appelé expérimental tout aéronef qui comporte des nouveautés fondamentales portant sur des points tels que par exemple : conception des rotors, transmissions, commandes de vol.

Prototype

Est appelé prototype tout exemplaire d'un aéronef construit dans un but de fabrication en série.

Il perd sa qualité de prototype lorsqu'une partie ou la totalité des éléments majeurs qui le composent ont fait l'objet d'une C.Q.A.H. de type ou de version ; il est alors considéré selon le cas comme prototype dérivé ou comme appareil de série.

Prototype dérivé

Est appelé prototype dérivé tout exemplaire d'un aéronef déjà connu de l'employeur sur lequel :

- soit tout ou partie d'un élément majeur nouveau est installé en vue d'une modification de la définition série (à titre d'exemples : rotor principal, boîte de transmission principale, rotor anti-couple, propulseur) ;*
- soit lorsque les objectifs de C.Q.A.H. de type ou de version sont modifiés de façon significative.*

Il perd sa qualité de prototype dérivé lorsque l'élément majeur a été l'objet d'une C.Q.A.H. de type ou de version ou à défaut lorsqu'une expérience suffisante a été accumulée (sur l'aéronef ou d'autres aéronefs de même type) ; il est alors considéré comme appareil de série.

Appareil de série et autres appareils

Est appelé appareil de série tout appareil ne répondant pas aux définitions précédentes et en particulier tout appareil dont la définition de base a fait l'objet d'une C.Q.A.H. de type ou de version.

a) Appareils neufs

Appareils sortant de chaîne de fabrication et qui répondent à la définition de série.

b) Appareils révisés, réparés ou modifiés

Appareils ayant fait l'objet d'une réception de la part d'un service officiel et rentrés en atelier pour révision, réparation même partielle, modification déjà approuvée par un service officiel.

Nota : C.Q.A.H. signifie certification, qualification, acceptation, homologation.

Article 4

Définitions relatives aux types d'activité

Les différents types d'activité aérienne exercée par le personnel navigant des essais et réceptions sont classés dans les catégories suivantes :

- 1. Vols d'essai d'exploration de domaine (cf. annexe A).*
- 2. Vols d'essai difficiles et vols difficiles (cf. annexe B).*
- 3. Vols d'essai ; essais de recherche de résonance sol.*
- 4. Vols d'essai d'équipements n'affectant pas le comportement de l'appareil, avant C.Q.A.H. de type ou de version.*
- 5. Vols d'essai d'équipements n'affectant pas le comportement de l'appareil, après C.Q.A.H. de type ou de version.*
- 6. Vols de réception.*
- 7. Vols de contrôle après chantier de révision, répartition, modification.*
- 8. Vols de contrôle après entretien ou remontage sur appareil après C.Q.A.H. individuel.*
- 9. Vols de présentation équipage seul à bord.*
- 10. Vols de démonstration à caractère technique.*
- 11. Vols de démonstration à caractère commercial.*
- 12. Convoyages prototypes pendant les trente premières heures.*
- 13. Convoyages avant C.Q.A.H. individuel.*
- 14. Convoyages après C.Q.A.H. individuel.*
- 15. Vols d'endurance avec programme de vol.*
- 16. Vols d'endurance de routine.*
- 17. Vols d'assistance aux utilisateurs.*
- 18. Vols à caractère de travail aérien ou transport public.*
- 19. Vols d'instruction et d'entraînement des équipages client et constructeur.*
- 20. Vols de maintien en condition de bon niveau d'entraînement des équipages constructeur.*
- 21. Vols de liaison.*
- 22. Vols nécessaires au renouvellement des licences et qualifications.*
- 23. Vols d'évaluation sur appareils de sociétés concurrentes.*
- 24. Points fixes de compensation.*

Article 5
Définition de la prime horaire du premier pilote

Mod. par Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu

Mod. par Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GIFA.

Syndicat(s) de salariés :

SNPNAC.

(Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu) Les primes horaires du premier pilote sont définies pour chaque vol à partir de la formule suivante (en euros 2003) :

$$PV = \sqrt{m} / 1500 \times \sqrt{m} / S$$

b

$$/ 13,5 \times k \times Ca \times Cr \times Cp \times 429,56 \text{ euros}$$

- M. est la masse au décollage pour le vol considéré (en kg) ;

- S_b est la surface balayée par le ou les rotors principaux (en m²) ;

- k (Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) est un coefficient lié à la date de l'obtention de la licence du PN concerné

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) K = 1 pour une licence obtenue en 1998 ou auparavant

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) K = 0.9 pour une licence obtenue en 1999 ou postérieurement.

Nota : Pour un type d'appareil donné, il peut être convenu entre l'employeur et son P.N. une masse forfaitaire, étant entendu qu'en fonction de l'évolution du produit, cette masse forfaitaire peut être révisée en cours de programme.

5.1

Définition du coefficient Ca

Ca est un coefficient traduisant la difficulté de l'appareil et qui prend les valeurs suivantes :

Appareils de formule expérimentale.

Ca varie de 2,5 à 5 : pour ces appareils, un accord est conclu entre l'employeur et son P.N. fixant la valeur initiale et la décroissance éventuelle en fonction des connaissances et des heures de vol cumulées.

$$Ca = 2$$

Pour les 10 premières heures de vol du premier prototype.

$$Ca = 1,75$$

Pour les 20 heures de vol du premier prototype au-delà des 10 heures à Ca = 2.

Pour les 10 premières heures de vol des autres prototypes et prototypes dérivés.

$$Ca = 1,5$$

Pour toutes les heures de vol sur prototypes et prototypes dérivés au-delà des heures payées à Ca = 1,75 ou 2 et jusqu'à la perte de la classification prototype ou prototype dérivé telle que définie à l'article 3.

$$Ca = 1$$

Pour tous les autres cas.

5.2

Définition du coefficient Cr

Cr est un coefficient de risque et d'exécution.

$$Cr = 20$$

Pour les 2 premières heures de vol du premier prototype.

$$Cr = 10$$

Pour la première heure de vol des autres prototypes ou prototypes dérivés.

Pour les vols d'exploration de domaine (classe 1 de l'article 4), définis en annexe A avec application d'une durée forfaitaire de 15 minutes par exploration sans dépasser la durée réelle de vol.

$$Cr = 2$$

Pour les appareils prototypes et prototypes dérivés pour les 30 heures au-delà des heures payées à Cr = 10.

Pour les vols d'essai difficiles (classe 2 de l'article 4), définis en annexe B avec application d'une durée forfaitaire de 15 minutes par phase difficile sans dépasser la durée réelle du vol.

Cr = 1

Pour les vols classés 3, 4, 9 et 12 à l'article 4.

Cr = 0,85

Pour les vols classés 6 et 7 à l'article 4.

Cr = 0,5

Pour les vols classés 5, 10, 13 et 23 à l'article 4.

Cr = 0,4

Pour les vols classés 8, 11, 15 et 19 à l'article 4.

Cr = 0,3

Pour les vols classés 14, 16, 17 et 18 à l'article 4.

Cr = 0

Pour les vols classés 20, 21, 22 et 24 à l'article 4.

5.3

Définition du coefficient Cp

Cp est un coefficient qui qualifie la propulsion de l'appareil par le nombre de moteurs installés sur l'appareil.

$Cp = 3 / n + 2$ (étant le nombre de moteurs)

Article 6

Réception des appareils de série

Cet article définit le mode de calcul des primes pour les vols de la classe 6 de l'article 4.

Le principe général est d'aboutir à la fixation d'un forfait quand des appareils de même type et de même version sont produits en grand nombre, étant entendu que dans les phases de démarrage d'une série et dans tous les cas où la fixation du forfait ne se justifie pas, les primes de vol sont réglées en régie (prime horaire).

6.1

À ce titre, dans le démarrage d'une série, les dix premiers appareils environ sont rémunérés avec la formule de l'article 5.

6.2

Au-delà, l'employeur fixe, en accord avec son P.N. et en fonction de l'expérience acquise sur cette dizaine d'appareils, le nombre forfaitaire d'heures de vol servant de base au calcul du forfait de série en utilisant la formule de l'article 5.

Ce nombre forfaitaire d'heures de vol doit, par principe, tenir compte de la valeur moyenne constatée sur les premiers appareils.

6.3

Les forfaits d'heures de vol mentionnées en 6.2 sont révisés chaque année en fonction de l'expérience acquise avec l'idée d'une décroissance éventuelle en fonction du rang des appareils régis par ces forfaits. Les nouveaux forfaits ainsi révisés annuellement sont applicables à tous les appareils effectuant leur premier vol dans l'année considérée.

6.4

Quand des équipements supplémentaires (système ou optionnel) nécessitent des vérifications spécifiques en vol, les vols sont payés en régie avec la formule de l'article 5.

Article 7

Appareils révisés, réparés ou modifiés

Les vols de contrôle sur ces appareils qui correspondent à la classe 7 de l'article 4 sont rémunérées selon les modalités de l'article 6.

Article 8

Primes des autres membres d'équipage

Mod. par Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
GIFA
Syndicat(s) de salariés :
SNPNAC

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) Les primes des autres membres de l'équipage sont dans chaque cas définies par rapport à celle du premier pilote supposée calculée avec $k = 1$ dans les conditions suivantes :

- 60 p. 100 pour le second pilote et le premier ingénieur ;
- 60 p. 100 pour l'expérimentateur responsable de l'exécution de l'essai en l'absence d'ingénieur d'essai ;
- 40 p. 100 pour l'expérimentateur et les autres ingénieurs ;
- 50 p. 100 pour le premier mécanicien, 30 p. 100 pour les suivants.

Dans le cas où un appareil nécessite deux membres d'équipage, le deuxième membre perçoit 60 p. 100 de la prime du premier pilote quelle que soit sa spécialité essai/réception.

(Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu) Dans tous les cas, il est appliqué à la prime ainsi calculé un coefficient k tel que défini au début de l'article 5.

Article 9 **Plafonnement des primes de vol acquises dans une année civile**

Mod. par Avenant n° 2, 23 févr. 1999, non étendu

Mod. par Avenant n° 4, 25 mai 2004, non étendu

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
GIFA.
Syndicat(s) de salariés :
SNPNAC.

Pour chaque navigant d'essais ou de réception, quelle que soit sa spécialité, les primes de vol sont calculées conformément aux différents articles du présent protocole sans que la somme des primes de vol correspondant aux vols effectués entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre puisse dépasser les valeurs indiquées ci-après :

- pilote d'essais expérimental : kP
 - pilote de réception, pilote d'essais : $0,85 kP$
 - ingénieur navigant d'essais et mécanicien navigant d'essais : $0,6 kP$
 - expérimentateur navigant d'essais et mécanicien navigant de réception : $0,5 kP$
- P est fixé à 258 882 euros (valeur 2003)

Annexe A - Vols d'essais d'exploration de domaine

Les essais de la classe 1 de l'article 4 qui justifient l'application du coefficient $Cr = 10$ défini à l'article 5.2 sont indiqués ci-après.

Les vols de cette catégorie sont en règle générale effectués par le seul équipage «constructeur». Dans certains cas exceptionnels, ces vols peuvent intégrer dans la composition d'équipage un représentant officiel qualifié «Essais».

1) Appareil de base

Vitesse indiquée

Augmentation par étape de $\Delta VC = 10$ kt au-delà de 110 kt.

Démonstration de vitesses «air» arrière et transversale de 25 kt puis par étapes de 10 kt au-delà de la vitesse précédemment démontrée.

Altitude

Augmentation par étape de $\Delta Zp = 6\,000$ ft.

Masse

Augmentation par étape de

$\Delta m / m = 3$ p. 100

.

Facteur de charge

Variation par étape de $\Delta n = 0,2$ au-dessus de $n = 1,5$ et en dessous de $n = 0,5$.

Régime rotor

Variation par étape de

ΔN

R

$/ N$

Ro^*

= 5 p. 100 autour de N

Ro^*

Nombre de mach en extrémité de pale avançante

Augmentation par étape de $\Delta M = 0,02$ au-delà de $M = 0,95$.

Atterrissage ou amerrissage en autorisation

Pour ceux effectués à une masse réduite supérieure de 3 p. 100 à celle précédemment démontrée.

Établissement du diagramme « hauteur - vitesse » (mono ou multimoteurs)

Tous essais nécessaires à la détermination de ce diagramme et effectués à une masse réduite supérieure de 3 p. 100 à celle précédemment démontrée.

Voltige

Premières exécutions de chaque figure type.

Ravitaillement en vol

Premier ravitaillement en vol.

Flottabilité de secours

Démonstration de la vitesse maximale de percusion.

Appontages

Premiers appontages : de jour et de nuit sur n et $n-1$ moteurs.

Changement de forme aérodynamique

Démonstration de la vitesse maximale.

Record F.A.I.

Établissement du record pour toute la durée du vol.

Neige

Premier vol stationnaire sous neige tombante ou en neige recirculante pour température extérieure voisine de $0\text{ }^{\circ}\text{C}$.

Commande automatique du vol

Premier essai d'excitation harmonique des commandes de vol.

Premier vol avec une nouvelle loi de pilotage C.D.V.E. ou multicyclique.

2) Propulsion

Essais suivants dans le seul cas d'un appareil monomoteur :

- nouvelle loi de régulation ;
- adjonction de vannes de décharge ou de dispositifs analogues ;
- modifications de l'aérodynamique de certains aubages ;
- nouvelles chambres ou dispositifs de chambre de combustion ;
- modification aérodynamique de la veine d'entrée d'air ;
- démonstration de la limite de survitesse compresseur ou turbine libre.

3) Armement

- essais d'adaptation d'un armement ;
- ouverture du domaine de largage et de séparation ;
- ouverture du domaine de tir ;
- tir de nuit à basse altitude ;
- essais du tir avec visée pilote ou tireur sur cible fixe ou mobile dans le diagramme hauteur vitesse ;

- essais d'armements nouveaux ou présentant par rapport aux systèmes déjà essayés une modification notable par exemple :

- loi de guidage ;
- système de lancement ;
- propulsion ;
- charge militaire, etc.

Nota : Le classement en vol d'essai de domaine pour ces cas non prévus dans cette annexe et pour tous ceux pouvant prêter à interprétation sera fait en accord entre l'employeur et son P.N., en particulier pour les essais liés aux C.D.V.E. et multicyclique.

Annexe B - Vols d'essais difficiles et vols difficiles

On appelle vol difficile un vol exigeant un pilotage délicat sans qu'il mette pour autant en cause la tenue mécanique de l'appareil.

Les vols de la classe 2 de l'article 4 et qui justifient l'application du coefficient $Cr = 2$ défini à l'article 5.2 sont indiqués ci-après :

1) Appareil de base

Premier atterrissage sur une plate-forme mouvante plus petite que la plate-forme ayant été utilisée pour de précédents atterrissages.

Premier amerrissage sans arrêt du rotor et premier amerrissage avec arrêt du rotor.

Premier atterrissage sur neige à une altitude supérieure à 3 000 mètres.

Transport de charge à l'élingue chaque fois qu'il y a augmentation de la masse ou des dimensions de la charge treuillée.

Premier largage en vol ou parachutage d'une masse supérieure à 10 p. 100 de la masse maximale de l'appareil.

Vols au cours desquels l'appareil dépasse une altitude pression de 16 000 ft (pour une durée forfaitaire de 15 minutes comme pour les autres cas d'application de cette liste, quelle que soit la durée passée au-dessus de 16 000 ft).

Vols au cours desquels l'appareil dépasse une altitude pression de 25 000 ft (pour toute la durée du vol).

Décollages et atterrissages avec panne moteur pour déterminer les trajectoires en catégorie A (F.A.R. 29) ou C.A.A. groupe A à une masse réduite supérieure de 3 p. 100 à celle précédemment démontrée.

Vols de nuit à très basse altitude avec assistance à la vision pilote.

Voltige en démonstration à basse altitude.

Vols de présentation équipage constructeur seul à bord dans le diagramme hauteur vitesse.

Tous les vols stationnaires sous neige tombante ou en neige recirculante pour température voisine de 0 °C.

Tout vol en givrage réel pour toute la durée du vol.

Première démonstration de la panne du 2^e moteur à la V.N.E.

15 premières minutes du premier vol d'un appareil neuf en réception qu'il soit payé en régie ou au forfait.

Vols à température ambiante supérieure à 38°C ou inférieure à - 15 °C sur l'aire de décollage pour un appareil non muni de système de climatisation.

Vols d'entraînement à l'établissement de record F.A.I. pour toute la durée du vol.

Vols au cours desquels on atteint la vitesse limite ou le facteur de charge limite déjà démontré.

Autoration à une masse supérieure à 90 p. 100 de la masse maximale démontrée.

Commande automatique du vol :

- démonstration de panne du pilote automatique et du coupleur de nuit à Zrs ? 100 ft de nuit ;
- essais de fonctionnement du pilote automatique et du coupleur en conditions extrêmes d'état de la mer ($SS \geq 6$) et / ou de turbulence ($V_w \geq 35$ kt) à Zrs ? 100 ft ;
- démonstration de pannes du coupleur à Zrs ? 50 ft ;
- démonstration de pannes d'un pilote automatique non surveillé ;
- démonstration d'excitation harmonique des commandes de vol.

2) Propulsion

2.1- **Cas des appareils monomoteurs**

Rallumages pour définition du domaine de vol de rallumage.

Recherches de décrochage compresseur et de limites de surchauffe.

2.2- **Cas des appareils multimoteurs**

Les divers types d'essais énumérés au paragraphe 2 de l'annexe A plus démonstrations des pannes de régulation.

3) Armement

Essais de lot.

Démonstration de tir.

Tout vol de tir avec visée pilote ou tireur sur cible fixe ou mobile hors du diagramme hauteur vitesse.

Nota : Le classement en vol difficile pour des cas non prévus dans cette annexe et pour tous ceux pouvant prêter à interprétation sera fait en accord entre l'employeur et son P.N. en particulier pour les essais liés aux C.D.V.E. et multicyclique.