

Accord PNC sur les conditions de travail et le produit

SOMMAIRE

Préambule	2
Titre I – Accélération de la montée en gamme	2
Chapitre 1_Principe d'accompagnement des expérimentations	2
Chapitre 2_Programme d'expérimentation.....	3
Chapitre 3_Suivi des expérimentations	4
Titre II – Mesures de flexibilité	4
Chapitre 1_Option de modulation saisonnière des jours de repos sur LC.....	4
Chapitre 2_Volontariat sur dispersion.....	5
Titre III Mesures conditions de travail.....	5
Chapitre 1_Compteur RADD sur LC	5
Chapitre 2_Deuxième choix de repos sur LC.....	6
Chapitre 3_Mise à disposition des rotations restantes après les campagnes de DDA sur MC	6
Chapitre 4_Tour de service moyen-courrier.....	7
Titre IV Mesures relatives à l'emploi PNC	7
Chapitre 1_Coefficient PV/HC rémunérée	7
Chapitre 2_Prime de fonction Chef de Cabine et Chef de Cabine Principal.....	8
Chapitre 3_Passage PS/PN.....	9
Titre V – Dispositions générales	10
Chapitre 1_Champ d'application	10
Chapitre 2_Entrée en vigueur et durée d'application	10
Chapitre 3_Adhésion	10
Chapitre 4_Révision	11
Chapitre 5_Dénonciation.....	11
Chapitre 6_Comité de suivi.....	11
Chapitre 7_Dépôt légal.....	11
Annexe 1 : Tableau de prorata de l'option de modulation saisonnière des jours de repos sur LC	13
Annexe 2 : Congés pour décès	14

Préambule

La stratégie de montée en gamme engagée par la Compagnie vise à renforcer l'attractivité de son offre, à soutenir la recette unitaire et à consolider les résultats qui financent l'emploi, la flotte et le développement du réseau.

Dans un environnement fortement concurrentiel, où les compagnies de référence font évoluer rapidement leurs produits et leurs services, la poursuite de cette stratégie constitue un enjeu majeur de compétitivité.

À ce titre, la Compagnie réalise des investissements considérables dans son produit : renouvellement de la flotte, nouvelles cabines, salons, connectivité à bord, restauration. La pleine valeur de ces investissements se concrétise dans le service rendu au client : le professionnalisme et l'engagement des PNC en sont une condition essentielle de réussite, que le présent accord entend reconnaître.

Au terme des échanges conduits avec les organisations syndicales représentatives du PNC, le présent accord poursuit un double objet : accompagner et accélérer les évolutions de service liées à la montée en gamme, et améliorer les conditions de travail et d'emploi des PNC au travers des mesures qu'il comporte. Les évolutions de service s'inscrivent dans la démarche d'expérimentation définie au Titre I, selon le principe « tester, établir un bilan partagé, décider ».

La signature du présent accord ne vaut pas validation par anticipation des évolutions expérimentées : toute décision de généralisation intervient à l'issue d'un bilan partagé, tenant compte de la charge et des conditions de travail des PNC. Les organisations syndicales signataires sont associées au suivi et à l'évaluation des expérimentations dans le cadre du comité de suivi prévu au Titre V, et les dispositifs de vigilance relatifs à la charge de travail et à la prévention des risques sont examinés en CSSCT.

Par ailleurs, lors de la négociation de cet accord, les questions d'allongement de la carrière ont été abordées. Compte tenu de ces échanges, et pour tenir compte des préoccupations exprimées par les organisations syndicales signataires, la Direction s'engage à traiter la problématique de l'ensemble de la vie professionnelle lors de la négociation du prochain accord collectif PNC.

Titre I – Accélération de la montée en gamme

Nos concurrents poursuivent leurs efforts d'amélioration de leurs offres et services. Dans ce contexte, il est essentiel de maintenir le cap et de poursuivre le plan d'action actuel, tout en intégrant de nouvelles améliorations produit.

Chapitre 1_Principe d'accompagnement des expérimentations

Les parties signataires s'engagent à accompagner les expérimentations des évolutions de service, selon le principe suivant : tester, établir un bilan partagé, décider. La participation aux expérimentations repose sur le volontariat.

Chaque expérimentation donne lieu à une évaluation de la charge de travail et à un compte rendu présenté aux organisations syndicales signataires du présent accord ou de l'accord collectif du PNC 2023-2028 permettant la participation au Comité Produits. Toute généralisation intervient après un point d'étape collectif ou un comité de suivi. Les dispositifs de vigilance relatifs à la charge de travail et à la prévention des risques sont examinés en CSSCT.

Chapitre 2_Programme d'expérimentation

Le Programme d'expérimentation est défini en coordination avec la Direction de l'Expérience Client ; il intègre des évolutions de l'offre de service mais aussi des investissements supplémentaires sur la qualité de l'offre de restauration.

Le programme d'expérimentation peut être ajusté en concertation avec les Organisations Syndicales signataires, en fonction de l'évolution des priorités.

Sont notamment inscrites au programme d'expérimentation sur le Long Courrier des prochains mois :

Cabine La Première

Des investissements conséquents ont déjà été réalisés pour améliorer le produit La Première, que ce soit sur le parcours sol, avec l'arrivée des nouvelles cabines ou encore l'évolution de la restauration. Pourtant, certains retours négatifs de clients mettent en lumière des situations spécifiques d'attente, notamment sur les vols courts ou dans le cas de cabines complètes. Ces attentes concernent uniquement deux situations en cas de cabine complète : souhait simultané des clients de restauration ou de préparation du lit pour dormir.

Pour y répondre, l'objectif est d'expérimenter, dans ces situations ciblées, le recours au renfort du deuxième PNC P ou un PNC formé au service la Première (déjà observé naturellement dans une grande partie des cas), afin d'évaluer les conditions dans lesquelles ce renfort peut être pertinent, tout en s'assurant qu'il ne génère pas d'impact défavorable sur le service en cabine Business ni la charge de travail du PNC sollicité.

Cabine Business

Trois axes d'amélioration ont été identifiés pour la cabine Business.

En premier lieu, il s'agit de proposer une esthétique des plats au meilleur niveau, en étendant la présentation de la sauce à part à trois plats sur quatre.

Le deuxième axe concerne l'offre de buffet, notamment sur les vols longs de jour, où une offre inter-service est proposée. L'enjeu est d'investir sur la qualité de cette offre et de la valoriser davantage en cabine, dans le respect de l'accord collectif.

Enfin, le troisième point porte sur le produit MH206 (offre plateau regroupé, avec fromage et dessert positionnés sur le plateau). Les statistiques indiquent une satisfaction clients inférieure à celle des vols en MH202. L'objectif est de définir un service dont la durée

resterait équivalente à celle du MH206, mais en retirant le dessert du plateau et en raccourcissant la fin du service. Les premiers tests seront réalisés sur les vols au départ de MIA, ATL ou ORD pour lesquels le produit (MH206 ou MH202) dépend de l'horaire.

Cabine Premium Economy

Deux pistes d'expérimentation sont envisagées pour la cabine Premium Economy.

La première consiste à tester la proposition d'un menu papier (à charge constante, par exemple en remplacement de l'offre d'oshiboris, qui pourraient être positionnés directement sur les plateaux).

La seconde vise à proposer trois choix de plats aux clients. Pour éviter les situations de refus de choix, il est prévu d'augmenter le taux de chargement, de manière à ce que cette amélioration se traduise par un choix plus large pour le client, sans impacter le taux de refus.

Cabine Economy

En cabine Economy, les travaux se concentrent sur l'amélioration du buffet en libre-service, à la fois en termes de qualité et de quantité. Sur les vols longs de jour, malgré les renforts déjà apportés, les clients considèrent encore avoir faim, ce qui génère des réclamations et met parfois les PNC en difficulté. L'objectif est donc de poursuivre les efforts pour répondre à cette attente, en optimisant l'offre proposée.

Chapitre 3_Suivi des expérimentations

Chaque organisation signataire peut désigner deux représentants pour participer aux expérimentations en vol. Le bilan de chaque expérimentation est partagé au sein du comité de suivi prévu au Titre V, réservé aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux commissaires de la CSSCT. Le programme d'expérimentation peut être complété par avenant, dans le respect du principe de volontariat et des mesures de protection définies au présent Titre.

Titre II – Mesures de flexibilité

Chapitre 1_Option de modulation saisonnière des jours de repos sur LC

En complément de la mesure de repos rendu, il est créé, sur la base du seul volontariat, une option de modulation saisonnière des jours de repos sur le réseau long-courrier. Le PNC volontaire est planifié en N60, avec 13 jours off mensuels, d'avril à septembre ainsi qu'en décembre ; en N70 + N40, avec 14 jours off, en novembre et février ; et en N70 + N40, avec 15 jours off, en janvier, mars et octobre.

L'adhésion à l'option est exprimée pour 12 mois consécutifs par le PNC, à n'importe quel moment dans l'année. Les tableaux de prorata correspondants sont annexés au présent accord.

La mise en œuvre est visée au printemps 2027. Un bilan, portant notamment sur le volume de volontaires et sur l'effet de la mesure sur la programmation estivale, est présenté au comité de suivi.

Chapitre 2_Volontariat sur dispersion

En complément des dispositions prévues à l'article 7.5.11 du chapitre F et à l'article 10.12 du chapitre G :

Un PNC volontaire pourra accepter l'utilisation d'une période de dispersion telle que définie à l'article 1, sur proposition du Suivi et dans le cadre du dispositif « OK Vol »,

Cette utilisation pourra avoir pour effet de substituer à la dispersion une activité vol compatible avec les limitations réglementaires et conventionnelles applicables.

Lorsque l'activité attribuée par l'Entreprise est acceptée par le PNC, cela emporte la suppression de la dispersion

Cette utilisation ne constitue pas une déstabilisation du planning dès lors qu'elle résulte de l'accord explicite du PNC.

Les modalités de compensation associées à ce temps rendu sont identiques à celles prévues au présent article pour le rendu volontaire de jours OFF.

Cette mesure sera mise en œuvre à compter du 1er octobre 2026.

Titre III Mesures conditions de travail

Chapitre 1_Compteur RADD sur LC

Cette mesure sera déployée au plus tard au second semestre 2027, compte tenu des contraintes liées à la refonte des outils de planification (remplacement de l'application FAST),

Les articles 4.7.4 et 4.7.7 du chapitre F « Règles d'utilisation du PNC long-courrier » de l'accord collectif du PNC 2023-2028 sont révisés en conséquence, à la date de déploiement de la mesure, comme suit :

+

4.7.4

Remplacer tout le paragraphe sur la chronologie par : Ce report s'effectue à travers un desiderata RADD reporté. Si le volume d'heures reporté le permet, le PNC peut demander l'ajout d'une ou plusieurs périodes de 24h en aval de son DDA

repos périodique du mois M (cf 7.3 b/) - l'obtention du DDA MS étant dans ce cas indissociable de l'obtention du DDA RADD – ou accolés à une période de TAF ou de CA du même mois M. Dans le cas d'une période à cheval M/M+1, seul l'accolement en amont sera pris en compte. Ces DDA RADD seront arbitrés selon les quotas des DDA repos.

Remplacer : le repos additionnel est reprogrammé lorsqu'il est recouvert par une maladie, une inaptitude ou un accident »

par

Le repos additionnel est recredité sur le compteur RADD CJR lorsqu'il est recouvert par une maladie, un accident ou une inaptitude.

+

4.7.7. APUREMENT DU COMPTEUR RADD

Au bout de douze mois, le service planning pourra programmer les RADD non utilisés par le PNC :

- Soit accolés à la période de repos base consécutifs
- Soit accolés à une période de congés

Chapitre 2_Deuxième choix de repos sur LC

Concernant le long courrier, les parties conviennent de l'expérimentation d'une deuxième possibilité de choix de période de repos (avec les mêmes possibilités que celles offertes dans le cadre de la campagne de DDA existante) qui s'ajouterait aux possibilités ouvertes dans la campagne DDA, et n'aurait aucun impact sur le compteur.

La mise en œuvre de cette mesure est soumise aux mêmes contraintes informatiques que celle du chapitre précédent. Elle interviendra au plus tard au second semestre 2027. Et fera l'objet d'une période d'expérimentation, courant jusqu'au terme de l'accord collectif PNC 2023-2028, destinée à en vérifier les conditions de bon fonctionnement. Un bilan sera présenté au comité de suivi.

Chapitre 3_Mise à disposition des rotations restantes après les arbitrages DDA sur MC

Sur moyen-courrier, après l'arbitrage DDA, les rotations restantes non attribuées sont mises à disposition des PNC. Cette faculté est limitée à une rotation par PNC et par mois.

Les rotations restantes sont mises à disposition pendant un délai de 24h à compter des résultats de la deuxième campagne, de manière à préserver la date de publication du planning.

La mise en œuvre de cette mesure est soumise aux mêmes contraintes informatiques que celle du chapitre précédent. Elle interviendra au plus tard au second semestre 2027. Un bilan sera présenté au comité de suivi.

Chapitre 4_Tour de service moyen-courrier

A compter du 1^{er} octobre 2026 :

Entre la fin de la campagne DDA et la publication du TDS, si une rotation attribuée au titre du DDA est modifiée de la façon suivante :

- ajout d'une ou plusieurs étapes avant le premier service de vol
- ajout d'une ou plusieurs étapes après le dernier service de vol

Le PNC en est notifié et peut choisir :

- de conserver la rotation ainsi modifiée
- ou de la restituer.

En cas de restitution, ses points de DDA lui sont recrédité et une autre rotation, ou la même rotation modifiée, lui est attribuée.

Après publication du TDS, en reprogrammation, et, pour un service de vol donné, jusqu'à l'heure de présentation de l'équipage à la base ou en escale si une rotation est modifiée de la façon suivante :

- Ajout d'une ou plusieurs étapes avant le premier service de vol
- Ajout d'une ou plusieurs étapes après le dernier service de vol

Le PNC en est notifié et peut choisir :

- De conserver la rotation ainsi modifiée et bénéficie d'un crédit de 12 heures de RADD (payable ou reportable), sous réserve que l'intégralité de la rotation soit réalisée, sauf lorsque l'inexécution résulte du fait de la Compagnie.
- De ne pas effectuer les étapes ajoutées.

Un bilan des reprogrammations intervenues est présenté au comité de suivi.

Titre IV Mesures relatives à l'emploi PNC

Chapitre 1_Coefficient PV/HC rémunérée

Le coefficient PV/HC est revalorisé de + 0,03 pour le régime d'emploi Long-Courrier et de 0,035 pour le régime d'emploi Moyen-Courrier à compter du 1^{er} octobre 2026.

En conséquence, les articles 4.3.1 et 4.3.2, ainsi que l'article 4.5 « Majoration de nuit » du chapitre B Rémunération de l'accord collectif du PNC 2023-2028 sont révisés, à compter du 1^{er} octobre 2026 comme suit :

**« 4.3.1. PNC dont le régime d'emploi est Moyen-Courrier
(...) 1 heure créditée rémunérée donne lieu au paiement de 1.115 Primes de Vol Effectives Individualisées. (...) »**

« 4.3.2. PNC dont le régime d'emploi est Long-Courrier

(...) **1 heure créditée rémunérée donne lieu au paiement de 1.10 Prime de Vol Effective Individualisée. (...)**

« 4.5. Majoration de nuit

(...) **0.5 x Cmt x (temps de vol de nuit) x coef. PV/HC (**)**

(*) Pour l'application de ce paragraphe, les parcours Métropole/Alaska et retour sont considérés comme effectués entièrement de nuit.

(**) Coefficients PV/HC : 1.115 pour le PNC dont le régime d'emploi est Moyen-Courrier, 1.10 pour le PNC dont le régime d'emploi est Long-Courrier. » (...)

Chapitre 2_Prime de fonction Chef de Cabine et Chef de Cabine Principal

Sur moyen-courrier et long-courrier, les primes du Chef de Cabine et Chefs de Cabine Principaux seront revues selon le nouveau barème ci-dessous.

A cette fin les articles 5.2.3 et 5.2.5 du chapitre B rémunération de l'accord collectif du PNC 2023-2028 sont révisés, à compter du 1^{er} octobre 2026, comme suit :

5.2.3 Prime de fonction Chef de Cabine

Le PNC exerçant l'emploi de Chef de Cabine perçoit mensuellement une prime de fonction correspondant à sa classe et à son régime d'emploi. Celle-ci est revalorisée dans les mêmes conditions que le traitement fixe.

Barème de la prime mensuelle de fonction Chef de Cabine applicable au 01/10/2026 (montant intégrant l'effet du coefficient majorateur individuel résultant de l'intégration de la Prime Complémentaire) :

CLASSE	Prime CC moyen-courrier	Prime CC long-courrier
Hors classe	262,26 €	161,14 €
1 ^{ère} classe	242,26 €	141,14 €
2 ^{ème} classe	222,26 €	121,14 €

5.2.5 Prime de fonction Chef de Cabine Principal

Le PNC exerçant l'emploi de Chef de Cabine Principal perçoit mensuellement une prime de fonction correspondant à sa classe. Celle-ci est revalorisée dans les mêmes conditions que le traitement fixe.

Barème de la prime mensuelle de fonction Chef de Cabine Principal applicable au 1^{er} octobre 2026 (montant intégrant l'effet du coefficient majorateur individuel résultant de l'intégration de la Prime Complémentaire) :

CLASSE	Prime CCP
Hors classe	597,32 €
1 ^{ère} classe	491,13 €
2 ^{ème} classe	345,11 €

Chapitre 3_Passage PS/PN

Les Personnels au Sol Air France qui rejoignent le Personnel Navigant Commercial apportent à la Compagnie une expérience acquise au sein d'Air France ainsi qu'une connaissance de sa culture et de ses clients, que les parties entendent reconnaître.

Lors de l'intégration d'un Personnel au sol Air France au sein du Personnel Navigant Commercial, l'ancienneté acquise en qualité de Personnel au Sol à la date de cette intégration est prise en compte pour déterminer le positionnement dans l'échelon PNC.

A compter du 1^{er} octobre 2026, tout Personnel au sol Air France intégré dans le Personnel Navigant Commercial et justifiant, à la date de son intégration, d'une ancienneté en tant que Personnel au Sol égale ou supérieure à 6 ans se verra appliquer une durée de service échelon 1 d'une durée limitée à trois ans.

L'article 1.3 du chapitre B rémunération de l'accord collectif du PNC 2023-2028 est en conséquence révisé, à compter du 1^{er} octobre 2026, comme suit :

« 1.3. Echelon d'ancienneté

(...) Les échelons ainsi que la progression dans ces échelons en fonction de la durée des services sont fixés conformément aux tableaux ci-dessous :

Echelon	Durée des services dans l'échelon
1	6 ans (*)
2	3 ans
3	3 ans
4	3 ans
5	3 ans
6	3 ans
7	3 ans
8	3 ans
9	4 ans (**)
10	--

La majoration liée aux échelons d'ancienneté est prise en compte dans les barèmes en vigueur.

(*) Pour les personnel sol ayant acquis une ancienneté PS supérieure ou égale à 6 ans lors de leur intégration au sein du Personnel Navigant Commercial, la durée de service échelon 1 prise en compte pour leur positionnement dans l'échelon PNC est limitée à 3 ans

(**) Le passage en échelon 10 interviendra en tout état de cause au plus tard après 30 ans d'ancienneté Compagnie validée. »

Les parties signataires conviennent que cette disposition s'appliquera également aux personnels sols intégrés au sein du Personnel Navigant Commercial depuis le 1^{er} février 2019. Ces derniers bénéficieront ainsi d'un repositionnement de leur échelon d'ancienneté PNC à compter du 1^{er} octobre 2026, sans que ce repositionnement n'ouvre droit à un rappel de salaire ni à une régularisation rétroactive de quelque nature que ce soit. Ce repositionnement produit ses effets exclusivement pour l'avenir, à compter de cette même date.

Cette disposition vise la seule ancienneté acquise en qualité de Personnel au Sol au sein de la société Air France. Elle n'ouvre aucun droit au titre d'anciennetés acquises auprès d'autres employeurs ou d'autres compagnies, et ne peut être invoquée par analogie au soutien d'aucune autre demande de repositionnement.

Titre V – Dispositions générales

Chapitre 1_Champ d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés Personnel Navigant Commercial de l'entreprise sous contrat de droit du travail français et exerçant leur activité en France.

Chapitre 2_Entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2026, pour une durée indéterminée à l'exception des mesures constituant un avenant à l'AC PNC 2023-2028 qui prendront fin de plein droit en même temps que celui-ci, soit le 30 avril 2028 au plus tard.

Chapitre 3_Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de l'établissement personnel navigant commercial, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Chapitre 4_Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Chapitre 5_Dénonciation

Les dispositions à durée indéterminée du présent accord peuvent être dénoncées par tout ou partie des signataires, dans les conditions et selon les modalités prévues par le Code du travail.

Chapitre 6_Comité de suivi

Un comité de suivi spécialement dédié aux expérimentations détaillées en Titre I est également mis en place pour la durée du présent accord, à raison d'au moins une fois par trimestre. Les parties signataires du présent accord et celles signataires de l'accord collectif 2023-2028 seront conviées.

Chaque organisation signataire bénéficiera de 10h mensuelles pour préparer ce comité de suivi.

Chapitre 7_Dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Fait à Roissy, le

Pour la Société Air France

Patrice TIZON
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'établissement Personnel
Navigant Commercial Air France**

SNPNC

UNPNC

UNSA PNC

UNAC

SNGAF

Annexe 1 : Tableau de prorata de l'option de modulation saisonnière des jours de repos sur LC

Mois d'avril à septembre, et décembre

Nombre de jours B* donnant lieu à prorata : mois de 30 j	0 1	2	3	4 5	6 7 8	9 10	11 12	13 14 15	16 17	18 19	20 21	22 23 24	25 26	27 28	29 30
Nombre de jours B* donnant lieu à prorata : mois de 31 j	0 1	2	3	4 5	6 7 8	9 10	11 12 13	14 15	16 17	18 19 20	21 22	23 24 25	26 27	28 29	30 31
Nombre de Jours de repos base mensuels restants	13	12	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
Période Mensuelle de jours de repos base en 1 période															
Période mensuelle de jours de repos base consécutifs et stables	6	6	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	0	0	-

Mois de novembre et février

Nombre de jours B* donnant lieu à prorata : mois de 29 ou 30 j	0 1	2	3	4 5	6 7	8 9	10 11		12 13	14 15 16	17 18	19 20	21 22	23 24	25 26	27 28	29 30
Nombre de jours B* donnant lieu à prorata : mois de 28 j	0 1	2	3	4 5	6 7	8 9	10	11	12 13	14 15	16 17	18 19	20 21	22 23	24 25	26 27	28
Nombre de Jours de repos base mensuels restants	14	13	13	12	11	10	9	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
Périodes Mensuelles de jours de repos base																	
Période mensuelle de jours de repos base consécutifs et stables	7	7	6	6	6	5	4	4	4	4	3	3	2				
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+				
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2				

Mois d'octobre, janvier et mars

Nombre de jours B* donnant lieu à prorata : mois de 31 j	0 1	2	3	4 5	6 7	8 9	10 11	12 13	14 15	16 17	18 19	20 21	22 23	24 25	26 27	28 29	30 31
Nombre de Jours de repos base mensuels restants	15	14	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
Période Mensuelle de jours de repos base																	
Période mensuelle de jours de repos base consécutifs et stables	7	7	6	6	6	5	5	4	4	4	3	3	2				
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+				
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2				

B* : nombre de jours de maladie, inaptitude, accident, congés annuels (hors journée Joker), congé sans solde, autorisation d'absence pour soigner un enfant malade, congé parental, congé de paternité, temps alterné

Les absences générant un retrait de 30^{ème}, hors cas précisé en B* ci-dessus, n'abattent pas les droits en jours de repos base des PNC.

Cas particulier : en cas de période de congés annuels de 10 jours (y compris DEG) sur les mois d'avril à septembre, ou décembre, sans autre absence donnant lieu à prorata, la période mensuelle de jours de repos base consécutifs N sera incrémentée de 1 jour (soit N50), sans pour autant changer le total du droit à repos mensuel.

Annexe 2 : Congés pour décès

À compter du 1er septembre 2026, les Parties conviennent d'accorder aux salariés 5 jours de congés en cas de décès de leur concubin déclaré, et 3 jours en cas de décès du père ou de la mère de leur concubin déclaré ou de leur partenaire de PACS.