

CHAPITRE A - CARRIÈRE PNC

Avancement - Promotion - Mobilité – Reclassement – Cessation de service

1 - AVANCEMENT

1.1 Définition

L'avancement récompense la qualité du travail et/ou l'expérience acquise dans l'emploi. L'avancement consiste dans le passage d'une classe à la classe immédiatement supérieure à l'intérieur d'un même grade.

1.2 Modalités d'avancement des PNC non cadres

1.2.1 Classe d'adaptation

La classe d'adaptation est de 18 mois.

1.2.2 Avancement de la classe d'adaptation en 4ème classe pour les Hôtesse et Stewards

Les Hôtesse et Stewards ayant 18 mois de service en classe d'adaptation sont avancés en 4ème classe. La période d'emploi au sol du PNC inapte au vol pour cause de maternité, et la période correspondante au congé légal de maternité sont pris en compte dans ce décompte.

1.2.3 Avancement au 1er janvier de chaque année des PNC non cadres

En complément des dispositions d'avancement visées aux articles 1.2.1 et 1.2.2 ci-dessus, et sous réserve des dispositions de l'article 1.2.5, les avancements sont prononcés chaque année, au 1er janvier, en fonction de l'ancienneté dans la classe appréciée au 1er janvier selon le tableau ci-dessous :

1.2.3.1 Hôtesse et Stewards

Niveau de classement	Ancienneté dans la classe	Avancement
4 ^{ème} classe	≥ 3 ans ①	3 ^{ème} classe
3 ^{ème} classe	≥ 3 ans	2 ^{ème} classe
2 ^{ème} classe	≥ 5 ans	1 ^{ère} classe
1 ^{ère} classe	≥ 5 ans	Hors classe

① Les PNC de 4ème classe, avancés en classe 3 après un temps de service décompté au 1er janvier dans la classe 4, d'au moins 3 ans, bénéficieront rétroactivement d'une rémunération en classe 3 depuis la date où ils comptaient effectivement 3 années de temps de service en classe 4.

1.2.3.2 Chefs de Cabine

Niveau de classement	Ancienneté dans la classe	Avancement
2 ^{ème} classe	≥ 5 ans	1 ^{ère} classe
1 ^{ère} classe	≥ 5 ans	Hors classe

Les Hôtesse/Stewards promus dans le grade Chef de Cabine le sont en 2^{ème} classe.

Depuis le 1er janvier 2003, pour les promotions C/C, le temps passé en Hôtesse et Steward hors classe, inférieur à 5 ans, est pris en compte dans le décompte de l'ancienneté C/C 2^{ème} classe pour l'avancement en 1^{ère} classe.

Les Hôtesse/Stewards hors classe dont l'ancienneté dans la classe (appréciée à la date de la promotion) est égale ou supérieure à 5 ans sont promus Chefs de Cabine 1^{ère} classe.

1.2.3.3 Chefs de Cabine Principaux

Niveau de classement	Ancienneté dans la classe	Avancement
2 ^{ème} classe	≥ 5 ans	1 ^{ère} classe
1 ^{ère} classe	≥ 5 ans	Hors classe

Les C/C 2^{ème} et 1^{ère} classe sont promus CCP en 2^{ème} classe.

Les C/C Hors classe promus CCP le sont en 1^{ère} classe.

Depuis le 1er janvier 1999, pour les promotions CCP, le temps passé en C/C 1^{ère} classe est pris en compte pour le décompte du temps de service en CCP 2^{ème} classe.

1.2.4 Décompte de l'ancienneté dans la classe

L'ancienneté prise en compte pour l'avancement est déterminée au 1er janvier de chaque année en tenant compte des périodes éventuelles d'interruption d'ancienneté et de l'exercice d'une fonction à titre temporaire.

Les périodes validées au titre de l'ancienneté dans la classe sont les mêmes que celles retenues pour valider l'ancienneté dans l'Entreprise, tel que défini dans la Convention d'Entreprise PNC.

1.2.5 Dispositions modulant la durée dans la classe nécessaire pour bénéficier d'un avancement

1.2.5.1 Report d'avancement

Ne peut bénéficier d'une mesure d'avancement le Personnel Navigant Commercial :

- qui a fait l'objet d'une sanction du second degré au cours de l'année de référence,
- ne justifiant pas de six mois de rémunération au cours de l'année de référence en raison d'un congé non rémunéré pour inaptitude au vol (maladie ou accident autre qu'accident du travail ou inaptitude autre qu'imputable au service) ou d'un congé parental d'éducation. Cette durée de six mois est réduite au prorata pour le PNC bénéficiant d'un travail à temps alterné et/ou d'une activité partielle au titre du congé parentale et/ou du Congé Création d'Entreprise.

Par ailleurs, pour les PNC présentant des lacunes importantes dans le domaine professionnel, l'ancienneté nécessaire dans la classe, telle que définie à l'article 1.2.3, pour bénéficier d'un avancement est majorée de 12 mois.

La majoration de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'un avancement, par application des dispositions ci-dessus, ne peut excéder 12 mois dans une classe.

En tout état de cause, le nombre **N** de Personnel Navigant Commercial touché par cette mesure ne peut dépasser 3,5% de l'effectif PNC avancé pour l'année de référence. Le nombre **N** est arrondi à l'unité inférieure.

1.2.5.2 Anticipation d'avancement

Sur proposition de sa hiérarchie, un PNC peut bénéficier d'une majoration fictive de 12 mois de son ancienneté dans la classe.

En tout état de cause, le nombre de PNC pouvant bénéficier de cette mesure est égal au nombre **N** de PNC défini à l'article 1.2.5.1.

1.3 Information des personnels

Les décisions d'avancement prises sont notifiées individuellement à chaque PNC. La liste de ceux-ci est transmise aux délégués du personnel.

Les décisions de report d'avancement prises sont notifiées individuellement à chaque PNC. Ces décisions devront au préalable être communiquées et commentées aux intéressés au cours d'un entretien avec leur hiérarchie. Une liste de ceux-ci est transmise aux délégués du personnel.

A la réception de ces listes, les délégués du personnel disposent d'un délai suffisant pour préparer leurs observations qu'ils feront connaître lors de la commission paritaire d'avancement.

Un procès verbal actant des décisions prises éventuellement sur la base des remarques formulées lors de la commission paritaire d'avancement est porté à la connaissance des délégués du personnel.

2 - PROMOTION CHEF DE CABINE ET CHEF DE CABINE PRINCIPAL - MODALITES D'ACCES

La promotion à l'emploi de Chef de Cabine ou Chef de Cabine Principal est un acte de carrière qui reconnaît le développement du professionnalisme et/ou le potentiel et les aptitudes à occuper une fonction ou un poste plus élevé. Elle consiste dans le passage au grade immédiatement supérieur.

Toutefois un chef de cabine peut faire acte de candidature à la sélection instructeur selon les modalités établies lors de chaque prospection.

2A - Modalités d'accès à l'emploi de Chef de Cabine

2A.1 Acte de candidature

Pour figurer sur la liste des candidats au grade Chef de Cabine, il est nécessaire d'avoir fait acte de candidature selon les modalités établies lors de chaque prospection.

Les PNC en activité totale ou alternée, en activité partielle parentale, en congé parental ainsi que les hôtesses en maternité peuvent faire acte de candidature à la sélection C/C.

Lorsqu'il dépose sa candidature à la sélection C/C, tout PNC exprime systématiquement l'ordre de ses préférences pour être affecté lors de sa mise en ligne en tant que Chef de Cabine Temporaire ; il indique soit une seule unité de vol, soit deux ou bien trois unités de vol en opérant alors un classement.

Ces choix pourront faire l'objet de modifications de la part du candidat, par courrier adressé au service Carrières et Emplois PNC. Les courriers de modification reçus par le service Carrières et Emplois PNC avant le 15 février seront pris en compte dès la saison de mise en ligne suivante, les courriers reçus après le 15 février de l'année N seront pris en compte pour la saison de mise en ligne des Chefs de Cabine Temporaires de l'année N + 1.

Les priorités pour les unités de vol exprimées lors de la prise de candidature sont prises en compte uniquement lors des mises en ligne en tant que Chef de Cabine Temporaire ; elles ne concernent donc pas le processus des promotions.

2A.2 Examen des candidatures

Pour figurer sur la liste des candidats admis à passer les épreuves de la sélection Chef de Cabine, le candidat doit répondre aux critères administratifs suivants :

1/ Ancienneté

Justifier d'une ancienneté PNC dans l'entreprise de 4 ans à la date de clôture des inscriptions.

Pour les PNC issus d'une sélection interne, ou pour les PNC détenteurs du CSS depuis plus de 10 ans, justifier d'une ancienneté PNC dans l'entreprise de 3 ans à la date de clôture des inscriptions.

2/ Echec en période probatoire Chef de Cabine

Ne pas avoir été éliminé à l'issue d'une période probatoire dans le grade Chef de Cabine dans les 24 mois précédant la date de clôture des inscriptions.

3/ Refus de promotion et/ou de mise en ligne

Ne pas avoir refusé sa promotion et/ou sa mise en ligne dans le grade Chef de Cabine dans les 24 mois précédant la date de clôture des inscriptions.

4/ Sanctions

Ne pas avoir reçu notification d'une sanction égale ou supérieure au blâme dans les 24 mois précédant la date de clôture des inscriptions, étant entendu que toute notification d'une telle sanction avant la mise en stage entraînerait l'annulation du bénéfice de la sélection.

5/ Langues

Posséder un 4 en anglais ou à défaut, et par compensation un 3 en anglais et un 3 dans une langue référencée par l'Entreprise (Allemand, Arabe littéraire, Chinois mandarin, Coréen, Espagnol, Italien, Japonais, Langue des Signes Française, Néerlandais, Portugais, Russe, Suédois, Vietnamien).

Les PNC de nationalité étrangère devront avoir un niveau 4 en français.

Les niveaux linguistiques requis devront être atteints à la date de clôture de la prospection.

6/ Test sûreté / sécurité

N'avoir subi aucun échec aux tests sûreté / sécurité dans les 24 mois qui précèdent la date de clôture des inscriptions, étant entendu qu'un échec survenant avant la mise en stage entraînerait l'annulation du bénéfice de la sélection.

Toutefois un échec (et un seul) lié à l'obtention d'une note égale ou supérieure à 5/10 (ou 10/20 ou 8/15) et inférieure à 8/10 (ou 16/20 ou 11/15) qui aura été rattrapé selon la procédure figurant à l'article 4.1.1 du Livre des Standards ne sera pas pris en compte.

7/ Avis Division

Basé sur des données objectives et précises du dossier professionnel incluant notamment les appréciations en vol et les vols d'instruction des deux dernières années, un avis défavorable du Responsable de Division peut intervenir à titre exceptionnel : il interrompt alors le processus de sélection.

Ces avis ne peuvent dépasser 1% des présentations d'une campagne.

Afin d'être traités de façon homogène, ces cas seront présentés par le Responsable de Division à une commission présidée par le DRH PNC et composée du Directeur du PNC ainsi que d'un délégué par syndicat.

Après avis du Président de cette commission, le Responsable de Division commentera les décisions prises à l'intéressé (conseil de report de candidature, mesures d'accompagnement pour développer l'aptitude à l'emploi de C/C, poursuite ou arrêt de sélection).

2A.3 Présélection des candidats admis à passer les épreuves

La liste des candidats admis à passer les épreuves de la sélection Chef de Cabine est établie après examen des conditions administratives des candidats inscrits.

2A.4 Epreuves de sélection

La sélection comporte 2 types d'épreuves éliminatoires :

1. Test d'aptitude : test qui permet de déceler les aptitudes à un poste de maîtrise. Un résultat positif au test reste valable pour les deux sélections suivantes.
2. Epreuve de vérification des connaissances professionnelles, dont une part substantielle sera dédiée à la sécurité, à la sûreté et au CRM. Les candidats devront obtenir une note minimale de 18/30. La note obtenue reste valable pour les deux sélections suivantes.

Une journée de repos au titre de la récupération sera attribuée aux candidats ayant passé les 2 types d'épreuves (Test d'aptitude et Vérification des connaissances professionnelles) dans le cadre d'une même sélection.

2A.5 Etablissement de la liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine

Les candidats ayant satisfait aux épreuves de sélection sont classés sur une liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine, dans l'ordre de l'ancienneté PNC puis de l'ancienneté dans l'Entreprise puis par ordre d'âge décroissant.

La liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine est diffusée aux Délégués du Personnel.

2A.6 Etablissement de la liste des candidats admissibles en stage de formation

Cette liste sera établie à partir de la liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine à raison de :

- 50 % des postes offerts par ordre décroissant d'ancienneté PNC
- 50 % des postes offerts selon le choix de la hiérarchie

2A.7 Période probatoire

2A.7.1 Définition

La période probatoire mesure l'adaptation du PNC à un nouveau poste.

La période probatoire a une durée effective de 6 mois ; elle est constituée des 6 premiers mois d'activité aérienne dans la fonction Chef de Cabine (excluant les situations de faisant fonction).

2A.7.2 Déroulement de la période probatoire

En fonction des besoins de l'exploitation, elle peut s'effectuer en tant que Chef de Cabine Temporaire (CCT) ; ou bien en tant que Chef de Cabine promu en période probatoire ; ou bien en combinant ces deux situations.

L'aptitude à la promotion sera prononcée par les Divisions de vol en fonction des résultats obtenus au cours de la formation et de la période probatoire.

2A.7.3 PNC n'ayant pas satisfait à la période probatoire

Le PNC n'ayant pas satisfait à la période probatoire reprend son emploi d'Hôtesse ou de Steward dans sa Division de vol d'appartenance précédant son premier changement de niveau d'emploi en tant que Chef de Cabine ou Chef de Cabine Temporaire.

Les noms des PNC pouvant donner lieu à prolongation de la période probatoire ou déclarés inaptes au grade Chef de Cabine sont communiqués au service Carrières et Emplois PNC par les Divisions de vol.

Les décisions prises feront l'objet d'une commission paritaire présidée par le DRH PNC.

2A.8 Mise en ligne en qualité de Chef de Cabine Temporaire

2A.8.1 Principes généraux

Les PNC ayant effectué le stage de formation sont mis en ligne en qualité de Chef de Cabine Temporaire dans l'ordre des sélections entre le 1^{er} avril et le 31 octobre.

La, ou les priorités d'affectation exprimées par le candidat, seront satisfaites selon les besoins de l'exploitation.

Le bénéfice du Travail à Temps Alterné pendant l'emploi Chef de Cabine Temporaire est soumis aux conditions particulières du chapitre E « Travail à Temps Alterné », article 3.2.

Dans l'attente d'un besoin de promotion, les Hôtesse et Stewards issus du LC et mis en ligne sur l'unité de vol France ou Europe en qualité de CCT bénéficieront sur leur demande écrite auprès du service Carrières et Emplois PNC d'une mobilité Hôtesse/Steward vers l'unité de vol LC.

En cas de dénomination, les mises en ligne d'avril, mai ou juin entraîneront le maintien de l'affectation sur la même unité de vol jusqu'au 31 juillet de la même année.

2A.8.2 Traitement des listes

Les CCT seront mis en ligne à leur rang d'ancienneté PNC en fonction des besoins sur les différentes unités de vol et en tenant compte de la ou/des priorités d'affectation exprimées. A ancienneté PNC égale, les CCT seront départagés par ancienneté Compagnie décroissante, puis par ordre d'âge décroissant.

Si les besoins de mise en ligne en CCT pour une unité de vol sont supérieurs aux priorités exprimées par les Hôtesse et Stewards, la liste sera traitée dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

Un refus de mise en ligne entraîne la perte du bénéfice de la sélection.

2A.9 Promotion

Les promotions sont subordonnées à l'existence de besoins permanents définis par l'Entreprise. Elles ont lieu entre le 1^{er} novembre et le 31 mars ; elles peuvent également intervenir exceptionnellement entre le 1^{er} avril et le 31 octobre.

La promotion dans le grade Chef de Cabine interrompt le maintien de l'affectation.

Les promotions sont prononcées dans l'ordre chronologique des sélections ; les besoins de l'Entreprise impliquant, le cas échéant, une mobilité.

Les promotions sont réalisées suivant une liste établie par ordre décroissant d'ancienneté PNC puis d'ancienneté Compagnie. A anciennetés PNC et Compagnie égales, les PNC seront départagés par ordre d'âge décroissant.

Un refus de promotion entraîne la perte du bénéfice de la sélection.

2A.10 Déclenchement de la promotion

Afin de limiter le nombre de cycles, de mise en ligne/dénomination, la promotion dans le grade Chef de Cabine d'un PNC ayant bénéficié d'une première mise en ligne en qualité de Chef de Cabine Temporaire sera effective au plus tard le 1^{er} du 20^{ème} mois qui suit la date de 1^{ère} mise en ligne.

Les C/C promus en sureffectif du fait de cette mesure pourront être programmés en Hôtesse/Steward selon les besoins respectifs des unités de vol, sans abattement de rémunération.

Lorsqu'un tel sureffectif est connu, ces programmations seront néanmoins limitées après avis du Comité de suivi.

Indépendamment, pour les Chefs de Cabine promus antérieurement, les usages actuels (déclenchements ponctuels en Hôtesse/Steward) restent en vigueur.

2A.11 Déclenchement ponctuel en fonction C/C

En cas de tension effectif PNC sur le centre de vol Moyen Courrier et après déclenchement de l'éventuel sureffectif C/C, les Hôtesse/Stewards ayant déjà été mis en ligne précédemment en CCT, peuvent ponctuellement être déclenchés en fonction C/C sous réserve d'un préavis de 24 heures. Les déclenchements ponctuels ne sont pris en compte ni dans la période probatoire ni dans l'ancienneté C/C.

Les Hôtesse et Stewards ayant déjà été mis en ligne en CCT et déclenchés ponctuellement en CCT percevront une prime égale à 160% de la différence entre le traitement fixe C/C 2^{ème} classe et leur traitement fixe (ou entre le traitement fixe C/C 1^{ère} classe et leur traitement fixe s'ils sont hors classe depuis au moins 5 ans).

Indépendamment, le déclenchement ponctuel en fonction C/C sur LC continue à s'effectuer selon les usages en vigueur.

Un bilan annuel sera fourni en Comité de Suivi.

2A.12 Traitement des PNC en maternité ou inaptés au vol suite à un accident du travail

Après réalisation du stage de formation, les Hôtesse/Stewards sont mis en ligne ou promus selon leur rang sur la liste d'aptitude en fonction des besoins de l'Entreprise.

Les périodes de mise en ligne seront prises en compte dans le calcul de l'ancienneté Chef de Cabine lors de la promotion.

2A.13 Niveau de la promotion

2A.13.1 Cas général

Les Hôtesse/Stewards promus dans le grade Chef de Cabine le sont en 2^{ème} classe.

2A.13.2 Traitement des Hôtesse/Stewards hors classe

Le temps passé en Hôtesse/Steward hors classe sera pris en compte dans le décompte de l'ancienneté Chef de Cabine 2^{ème} classe pour l'avancement en 1^{ère} classe.

Les Hôtesse/Stewards hors classe dont l'ancienneté dans la classe (appréciée à la date de la promotion) est égale ou supérieure à 5 ans sont promus Chefs de Cabine 1^{ère} classe.

2A.14 Ancienneté Chef de Cabine

2A.14.1 Définition

C'est l'ancienneté dans le grade des Chefs de Cabine ; elle est définie lors de la promotion C/C.

2A.14.2 Calcul

Seules les périodes de mise en ligne en tant que Chef de Cabine Temporaire sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté C/C, lors de la promotion.

2B - Modalités d'accès à l'emploi de Chef de Cabine Principal

2B.1 Acte de candidature

Pour figurer sur la liste des candidats au grade Chef de Cabine Principal, il est nécessaire d'avoir fait acte de candidature selon les modalités établies lors de chaque prospection.

Les C/C en activité totale ou alternée, en activité partielle parentale, en congé parental ainsi que les C/C en maternité peuvent faire acte de candidature à la sélection CCP.

Il faut justifier d'une ancienneté de Chef de Cabine de trois ans à la date de clôture des inscriptions.

2B.2 Examen des candidatures

Pour figurer sur la liste des candidats admissibles à la sélection Chef de Cabine Principal, le candidat doit répondre aux critères administratifs suivants :

1/ Echec en période probatoire Chef de Cabine Principal

Ne pas avoir été éliminé à l'issue d'une période probatoire dans le grade Chef de Cabine Principal dans les 24 mois précédant la date de clôture des inscriptions.

2/ Refus de promotion et/ou de mise en ligne

Ne pas avoir refusé sa promotion et/ou sa mise en ligne dans le grade Chef de Cabine Principal dans les 24 mois précédant la date de clôture des inscriptions.

3/ Sanctions

Ne pas avoir reçu notification d'une sanction égale ou supérieure au blâme dans les 24 mois précédant la date de clôture des inscriptions, étant entendu que toute notification d'une telle sanction avant la mise en stage entraînerait l'annulation du bénéfice de la sélection.

4/ Langues

Posséder un 4 en anglais à la date de clôture de la prospection.

5/ Test sûreté / sécurité

N'avoir subi aucun échec aux tests sûreté / sécurité dans les 24 mois qui précèdent la date de clôture des inscriptions, étant entendu qu'un échec survenant avant la mise en stage entraînerait l'annulation du bénéfice de la sélection.

Toutefois un échec (et un seul) lié à l'obtention d'une note égale ou supérieure à 5/10 (ou 10/20 ou 8/15) et inférieure à 8/10 (ou 16/20 ou 11/15) qui aura été rattrapé selon la procédure figurant à l'article 4.1.1 du Livre des Standards ne sera pas pris en compte.

6/ Avis Division

Un avis défavorable de la Division de vol interrompt le processus de sélection. L'avis Division prend en compte la synthèse du dossier professionnel incluant notamment les contrôles en vol et les vols d'instruction sur les 2 dernières années.

Dans ce cas, cet avis devra être commenté à l'intéressé et porté à la connaissance des délégués du personnel.

Afin d'être traités de façon homogène, ces cas seront présentés par le Responsable de Division à une commission présidée par le DRH PNC et composée du Directeur du PNC ainsi que d'un délégué par syndicat.

2B.3 Présélection des candidats admis à passer les épreuves

- Examen des conditions administratives des candidats inscrits.

- Etablissement de la liste à l'ancienneté Chef de Cabine des candidats qui ont satisfait aux conditions administratives.
- Etablissement de la liste des candidats admis à passer les épreuves de sélection en fonction des besoins estimés. La liste des candidats admis à passer les épreuves est classée à l'ancienneté Chef de Cabine décroissante, puis à l'ancienneté PNC décroissante, puis à l'ancienneté dans l'entreprise décroissante ; en cas d'égalité de ces différentes anciennetés, les candidats seront classés par ordre d'âge décroissant.

Le nombre de candidats admissibles en sélection est fixé à la valeur maximale de 4 fois le nombre des postes à pourvoir.

2B.4 Epreuves de sélection

Les épreuves se dérouleront sur une journée qui fera l'objet d'une immobilisation sur ordre. Les candidats participeront d'une part à des épreuves de groupe à vocation professionnelle et/ou à des épreuves individuelles, et d'autre part à un entretien de motivation mené par un chargé de recrutement interne AF et/ou un organisme extérieur et par l'encadrement PNC.

2B.5 Etablissement de la liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine Principal

Les candidats ayant passé les épreuves de sélection sont classés sur une liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine Principal dans l'ordre décroissant d'ancienneté Chef de Cabine.

2B.6 Etablissement de la liste des candidats admissibles en stage de formation Chef de Cabine Principal

Cette liste sera établie à partir de la liste d'admissibilité au grade Chef de Cabine Principal à raison de :

- 50 % des postes offerts par ordre décroissant d'ancienneté
- 50 % des postes offerts selon le choix de la hiérarchie

2B.7 Période probatoire

2B.7.1 Définition

La période probatoire a une durée effective de 6 mois et est constituée des 6 premiers mois d'activité aérienne dans la fonction Chef de Cabine Principal (non compris les situations de faisant fonction). L'inscription définitive sur la liste d'aptitude à la promotion sera prononcée par les Divisions de vol en fonction des résultats obtenus au cours de la formation et de la période probatoire.

2B.7.2 Déroulement de la période probatoire

La période probatoire mesure l'adaptation du PNC à son nouveau poste.

En fonction des besoins de l'exploitation, elle peut s'effectuer en tant que Chef de Cabine Principal Temporaire ; ou bien en tant que Chef de Cabine Principal promu en période probatoire ; ou bien en combinant ces deux situations.

2B.7.3 PNC n'ayant pas satisfait à la période probatoire

Le PNC n'ayant pas satisfait à la période probatoire reprend son grade de Chef de Cabine sur sa Division de vol d'appartenance précédant sa première mise en ligne en tant que CCPT.

Les noms des PNC dont la période probatoire a été prolongée ou déclarés inaptes au grade Chef de Cabine Principal sont communiqués au Service Carrières PNC par les Divisions de vol.

Les décisions prises feront l'objet d'une commission paritaire.

2B.8 Mise en ligne

En fonction des besoins, les mises en ligne en qualité de Chef de Cabine Principal Temporaire ont lieu entre le 1er avril et le 31 octobre.

Les mises en ligne sont effectuées dans l'ordre des sélections, par ordre décroissant d'ancienneté C/C puis d'ancienneté PNC puis d'ancienneté dans l'Entreprise ; à anciennetés égales, les candidats seront départagés par ordre d'âge décroissant.

Les Chefs de Cabine Principaux Temporaires ayant terminé leur période probatoire (cf. articles 2B.7.1 et 2B.7.2) sont inscrits définitivement sur la liste d'aptitude à la promotion ; ils peuvent être remis en ligne en qualité de Chefs de Cabine Principaux Temporaires en fonction des besoins temporaires dans l'attente de besoins permanents.

Un refus de mise en ligne entraîne la perte du bénéfice de la sélection.

Les Chefs de Cabine Principaux Temporaires mis en ligne sur une Division de vol restent affectés sur cette même Division de vol pendant toute la période probatoire.

Le bénéfice du temps alterné pendant l'emploi de Chef de Cabine Principal à titre temporaire est soumis aux conditions particulières du Chapitre E « Travail à Temps Alterné », article 3.2.

La première mise en ligne entraîne, de facto, l'affectation définitive du C/C sur l'unité de vol Long Courrier sous réserve des dispositions de l'article 2B.7 ci dessus en cas de période probatoire non satisfaisante.

2B.9 Traitement des C/C en maternité ou inaptes temporaires au vol suite à un accident du travail (AT)

Après réalisation du stage de formation, les C/C sont mis en ligne ou promus selon leur rang à l'ancienneté C/C sur la liste d'aptitude à l'emploi, en fonction des besoins de l'Entreprise.

Les périodes de mise en ligne seront prises en compte dans le calcul de l'ancienneté CCP, lors de la promotion.

2B.10 Promotion

Les promotions ont lieu entre le 1^{er} novembre et le 31 mars ; elles sont subordonnées à l'existence de postes vacants permanents définis dans le cadre des prévisions budgétaires annuelles actualisées mensuellement.

La liste d'aptitude à la promotion est établie par ordre décroissant d'ancienneté Chef de Cabine puis d'ancienneté PNC puis d'ancienneté dans l'Entreprise ; à ancienneté C/C, ancienneté PNC et ancienneté dans l'Entreprise égales, les PNC sont départagés par ordre d'âge décroissant.

Les promotions sont prononcées dans l'ordre chronologique des sélections, à partir de la liste d'aptitude à la promotion selon les besoins de l'Entreprise.

Un refus de promotion entraîne la perte du bénéfice de la sélection.

2B.11 Niveau de la promotion

Les C/C 2^{ème} et 1^{ère} classe sont promus CCP en 2^{ème} classe.

Les C/C Hors classe promus CCP le sont en 1^{ère} classe.

Pour les promotions CCP, le temps passé en C/C 1^{ère} classe sera pris en compte pour le décompte du temps de service en CCP 2^{ème} classe.

3 - MOBILITÉ

Ce chapitre concerne la mobilité entre la Division de vol France, la Division de vol Europe et l'ensemble des Divisions de vol Long Courrier (à l'exclusion de toute mobilité intra Long Courrier).

Dans le texte suivant, l'appellation Centre de vol Moyen Courrier "MC" comprend les unités de vol France et Europe ; l'appellation unité de vol Long Courrier "LC" comprend l'ensemble des Divisions de vol Long Courrier.

3.1 Campagnes de mobilité Hôtesse et Stewards

3.1.1 Principes généraux

Les PNC et/ou les PCB sont affectés à leur embauche sur l'une des unités de vol en fonction des besoins de l'Entreprise.

Les besoins en Hôtesse et Stewards de l'unité de vol Long Courrier sont alimentés prioritairement par la mobilité. En conséquence, toute embauche directe sur l'unité de vol Long Courrier pourra donner lieu à une mobilité sur le Centre de vol Moyen Courrier, avec un préavis de 3 mois, si des PNC inscrits dans les campagnes de mobilité sont en attente d'une mobilité de MC vers LC.

Les Hôtesses et Stewards désirant une mobilité s'inscrivent dans le cadre des campagnes. Les demandes de mobilité des Hôtesses et Stewards figurant sur une liste d'admissibilité au grade C/C ne seront pas prises en compte au-delà de la date de première mise en ligne en qualité de Chef de cabine temporaire.

3.1.2 Inscription

Les souhaits d'affectation sont émis 2 fois par an dans le cadre d'une prospection ouverte à l'ensemble des Hôtesses et Stewards répondant à l'une des conditions suivantes :

- a) Avoir été embauché directement sur MC et avoir à la date de traitement de la campagne au minimum :
 - un an d'affectation sur MC pour une mobilité vers LC,
 - 6 mois d'affectation sur MC pour une mobilité entre les unités de vol Europe et France.
- b) Avoir fait l'objet d'une mobilité imposée par l'Entreprise de LC vers MC et avoir au minimum un an d'affectation sur MC à la date de traitement de la campagne.
- c) Tout Hôtesse et Steward étant affecté volontairement sur un centre de vol.

Ces campagnes sont ouvertes :

- du 1^{er} janvier au 15 février pour traitement à compter du 1^{er} avril,
- du 1^{er} août au 15 septembre pour traitement à compter du 1^{er} novembre.

3.1.3 Traitement

La mobilité est déclenchée à l'initiative de l'Entreprise.

Deux listes sont élaborées :

3.1.3.1 Liste 1 : Hôtesses et Stewards faisant l'objet d'une première affectation non volontaire sur Moyen Courrier ou embauchés directement sur Moyen Courrier

Les Hôtesses et Stewards embauchés directement sur Long Courrier et ayant fait l'objet d'une mobilité sur le centre de vol Moyen Courrier à l'initiative de l'Entreprise ainsi que les Hôtesses et Stewards ayant été embauchés directement sur le Centre de vol Moyen Courrier sont traités sur cette liste classée par ordre de durée décroissante d'affectation sur le Centre de vol Moyen Courrier. A durée d'affectation sur Moyen Courrier égale, les Hôtesses et Stewards seront départagés par ordre décroissant d'ancienneté PNC puis par ordre décroissant d'ancienneté Compagnie puis par ordre d'âge décroissant.

3.1.3.2 Liste 2 : Hôtesses et Stewards affectés volontairement sur leur centre de vol

La liste issue de la dernière campagne de mobilité est fusionnée avec la liste issue des campagnes précédentes. Cette nouvelle liste est établie par ordre décroissant d'ancienneté PNC ; en cas d'égalité les Hôtesses et Stewards sont départagés par ordre décroissant d'ancienneté Compagnie puis par ordre d'âge décroissant.

3.1.3.3 Gestion des différentes listes de mobilité MC vers LC

Les Hôtessees et Stewards, affectés sur le centre de vol Moyen Courrier, relevant de la liste 2 (cf. article 3.1.3.2) et qui, compte tenu de leur ancienneté, auraient pu bénéficier d'une mobilité s'ils s'étaient inscrits dans une campagne précédente sont traités en priorité par rapport aux Hôtessees et Stewards relevant de la liste 1 (cf. article 3.1.3.1).

3.2 Campagnes de mobilité Chefs de Cabine

3.2.1 Inscription

Les C/C désirant une mobilité s'inscrivent dans le cadre des campagnes.

Les souhaits d'affectation sont émis 2 fois par an dans le cadre d'une campagne de prospection ouverte :

- du 1er janvier au 15 février pour traitement à compter du 1er avril,
- du 1er août au 15 septembre pour traitement à compter du 1er novembre.

Les CCT peuvent s'inscrire dans le cadre de ces campagnes, toutefois la mobilité ne pourra intervenir qu'une fois la période probatoire satisfaite.

3.2.2 Traitement

La liste issue de la dernière campagne de mobilité est fusionnée avec la liste issue des campagnes précédentes. Une nouvelle liste unique est établie par ordre croissant de sélection C/C et par ordre décroissant d'ancienneté Chef de Cabine dans chaque sélection et en cas d'égalité par ordre décroissant d'ancienneté PNC puis par ordre décroissant d'ancienneté Compagnie puis par ordre d'âge décroissant.

3.3 Comité de suivi

Un comité de suivi composé des parties signataires se réunira en tant que de besoin afin de valider l'évolution de la mobilité. L'objectif de ce comité de suivi sera de mettre en adéquation la mobilité avec la réalité de l'activité et de l'organisation.

4 - RECLASSEMENT

4.1 Reclassement interne du PNC au sein du PS

Le reclassement au sol avant l'âge d'ouverture du droit à retraite PN des PNC volontaires s'effectue selon les formalités décrites à l'article 4.1.1.

Des dispositions particulières sont en outre prévues pour le PNC ayant 3 ans minimum d'ancienneté en tant que PNC, selon les modalités décrites à l'article 4.1.2.

4.1.1 Cas général

Lorsqu'un PNC souhaite mettre un terme à son activité en vol avant l'âge d'ouverture du droit à la retraite du PN et exprime le désir d'être reclassé au sol, il adresse une demande auprès du RRH de la Division de vol qui la transmet au service en charge de la mobilité.

Le service en charge de la mobilité examine son cas en tenant compte :

- de ses capacités et aptitudes et dans toute la mesure du possible de ses aspirations,
- de l'existence de postes vacants,
- des candidatures qui se sont manifestées pour ces postes au sein du personnel au sol.

Dans l'hypothèse où une suite favorable peut être envisagée, l'intéressé est mis en disponibilité de la fonction PNC durant la période probatoire de son emploi sol. Son niveau de reclassement au sol et son coefficient de rémunération sont ceux correspondant à l'emploi sol occupé et au minimum à ceux définis à l'article 3.1.3 du Chapitre C « Couverture Sociale ».

L'Entreprise s'engage à lui donner les informations et le complément de formation qui pourraient s'avérer nécessaires pour faciliter son adaptation avant et en cours de période probatoire.

Le PNC reclassé au sol est soumis à une période probatoire de :

- 3 mois pour le PNC reclassé dans un emploi du groupe A,
- 6 mois pour le PNC reclassé dans un emploi des groupes B et C.

L'intéressé perçoit, dès le début de cette période, la rémunération afférente à l'emploi qui lui a été attribué. Si la période probatoire est satisfaisante, il est confirmé dans son emploi. Dans le cas contraire il reprend son activité en vol, sous réserve de son aptitude médicale, en conservant son grade et sa classe acquis au moment de sa mise en disponibilité du PNC.

4.1.2 Cas du PNC ayant 3 ans d'ancienneté minimum en tant que PNC

Un dispositif de soutien exceptionnel est mis en place pour le PNC ayant 3 ans d'ancienneté minimum en tant que PNC et souhaitant faire l'objet d'un reclassement au sol au sein de l'entreprise avant l'âge d'ouverture du droit à la retraite PN.

Ce dispositif exceptionnel qui ne peut être mis en œuvre qu'une fois au cours de la carrière du PNC s'articule autour de 3 phases :

- phase de réflexion préalable à la reconversion,
- phase de préparation intensive,
- phase de mise en route.

La demande préalable doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins deux mois avant le début de la première phase auprès du RRH PNC de la Division. Le nombre de PNC bénéficiaires de ce dispositif ne pourra dépasser 6 par mois ; de ce fait l'accord pourra être différé, la satisfaction des demandes se faisant dans le cadre de ce quota mensuel dans l'ordre de dépôt des demandes.

4.1.2.1 Phase de réflexion préalable à la reconversion

Le PNC pourra, sur une période de deux mois, bénéficier d'un ensemble de prestations lui permettant de prendre, en toute connaissance de cause, la décision d'une reconversion professionnelle.

Pour cela, il lui sera proposé une expertise de son projet professionnel.

Selon les cas, seront mis en œuvre des entretiens individuels, des tests d'orientation professionnelle, des études de faisabilité, des mesures d'adéquation individu/projet.

L'agent disposera de l'accès aux ressources offertes à l'intérieur du Groupe auprès du service en charge de la mobilité.

L'Entreprise prendra les dispositions nécessaires (aménagements de service, octroi de journées de congés spécifiques) pour permettre à l'agent de disposer, durant ces deux mois, de l'équivalent de 6 ON de libre pour mener à bien ces investigations.

A l'issue de cette première phase, l'agent devra opter entre :

- l'arrêt de la procédure,
- un reclassement interne au sein du P.S.

4.1.2.2 Phase de préparation intensive

En fonction de l'emploi sur lequel l'agent a été retenu, un plan de formation interne ou externe peut être proposé à l'agent. Cette formation pourra prendre la forme d'une Convention d'Intégration lorsque l'emploi nécessite une démarche d'acquisition des compétences permettant à l'agent de compléter ses connaissances et ainsi d'atteindre le niveau requis pour l'emploi visé. La période de formation, d'une durée maximale de 2 ans, intégrant la période probatoire donnera lieu à l'établissement d'un document individuel de suivi. Cette formation pourra également être d'une durée plus réduite - 3 mois consécutifs ou 6 mois en alternance - lorsque l'emploi visé permet d'acquérir les compétences nécessaires dans ce délai.

L'intéressé est rémunéré pendant la période de formation sur la base du salaire prévu en cas de reclassement à l'article 3.1.3 du Chapitre C « Couverture Sociale » en tenant compte de son grade et de son ancienneté sans que celui-ci ne soit inférieur mensuellement à 65% du traitement fixe plus 55.3 PVEI (55.9 PVEI pour la période du 1er avril 2008 au 31 mars 2010) correspondant à l'emploi PNC précédemment occupé.

Pendant le délai d'attente, entre la fin de la formation et le début de l'affectation sur le poste définitif, l'intéressé continue à être rémunéré sur la base du salaire prévu à l'article 3.1.3.

Dès le début de la période probatoire sur le poste définitif pour lequel l'agent a été préparé, il est rémunéré au niveau de ce poste et au minimum au niveau défini à l'article 3.1.3 compte tenu de son grade et de son ancienneté.

4.1.2.3 Phase de mise en route

L'agent peut, jusqu'à la fin de la période probatoire dans son poste de reclassement, demander son retour dans le PNC, qui se fera sous réserve de son aptitude médicale, au niveau de son grade et classe qu'il avait acquis en tant que PNC au moment de sa prise de poste définitif au sol.

Une fois la période probatoire réalisée, et sous réserve de donner satisfaction dans son poste, le reclassement de l'agent est considéré comme définitif et irréversible. Si la période probatoire n'est pas satisfaisante, le PNC reprend son activité vol, sous réserve de son aptitude médicale, au grade et à la classe acquis au moment de sa prise de poste définitif au sol.

4.2 Reclassement externe du PNC âgé de moins de 40 ans

Des modalités d'aide au reclassement à l'extérieur de l'entreprise sont prévues pour les PNC âgés de moins de 40 ans sous réserve d'avoir exercé l'activité de PNC pendant au moins 3 ans au sein de l'entreprise. Ce dispositif de soutien exceptionnel qui ne peut être mis en œuvre qu'une fois au cours de la carrière PNC (sauf cas de perte de licence) s'articule autour de 3 phases :

- phase de réflexion préalable à la reconversion,
- phase de préparation intensive,
- phase de mise en route.

La demande préalable doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins deux mois avant le début de la première phase auprès du RRH PNC de la Division. Le nombre de PNC bénéficiaires de ce dispositif ne pourra dépasser 10 par mois ; de ce fait l'accord pourra être différé, la satisfaction des demandes se faisant dans le cadre de ce quota mensuel dans l'ordre de dépôt des demandes.

4.2.1 Phase de réflexion préalable à la reconversion

Le PNC pourra, sur une période de deux mois, bénéficier d'un ensemble de prestations lui permettant de prendre, en toute connaissance de cause, la décision d'une reconversion professionnelle.

Pour cela, il lui sera proposé une expertise de son projet professionnel, que celui-ci concerne la recherche d'un emploi externe au Groupe Air France ou le développement d'une activité personnelle.

Selon les cas, seront mis en œuvre des entretiens individuels, des tests d'orientation professionnelle, des études de faisabilité, des mesures d'adéquation individu/projet.

L'agent disposera de l'accès aux ressources offertes auprès du prestataire de service choisi par l'entreprise (documentation, presse spécialisée, CD ROM spécifiques, ...).

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires (aménagements de service, octroi de journées de congés spécifiques) pour permettre à l'agent de disposer, durant ces deux mois, de l'équivalent de 6 ON de libre pour mener à bien ces investigations.

A l'issue de cette première phase, l'agent devra opter entre :

- l'arrêt de la procédure,

- la signature d'un congé de reconversion externe de 18 mois.

4.2.2 Phase de préparation intensive

A l'issue de la phase de réflexion préalable à la reconversion visée à l'article 4.2.1 et avant que ne débute le congé de reconversion externe, l'agent pourra bénéficier pendant une durée n'excédant pas 6 mois d'un ensemble de prestations - formations, stages en entreprises, techniques de recherche d'emploi, parcours de création spécialement adapté à son projet professionnel.

La durée et le programme de cet ensemble de prestations seront arrêtés, lors de la signature d'un congé de reconversion externe, par un comité (DRH PNC - RRH) sur proposition du prestataire de service choisi par l'entreprise, qui en assurera la bonne exécution.

Durant cette période qui ne saurait excéder 6 mois, l'agent percevra mensuellement 65% de son traitement fixe ainsi que 55.3 PVEI (55.9 PVEI pour la période du 1er avril 2008 au 31 mars 2010).

4.2.3 Phase de mise en route

A l'issue de cette période rémunérée, débutera le congé de reconversion externe de 18 mois sans solde qui sera consacré soit au lancement effectif du projet personnel soit à trouver un nouvel emploi salarié.

Durant cette phase, l'agent sera suivi par le prestataire de service choisi par l'Entreprise, auprès duquel il pourra trouver assistance.

A tout moment l'agent pourra :

- o soit demander son retour dans le PNC qui se fera, sous réserve de son aptitude médicale, au grade et à la classe acquis à l'issue de la période de préparation intensive visée à l'article 4.2.2,
- o soit demander son départ.

En tout état de cause il devra se déterminer à l'issue de son congé de reconversion externe.

Pendant le congé de reconversion externe il bénéficiera, pour lui-même et ses ayants droit directs (conjoint, concubin ou partenaire de pacs, enfants aux conditions prévues par la convention d'entreprise commune), de 2 billets à tarifs soumis à restrictions non réservables de type IDN2 (tarif forfaitaire R2) par personne et par an, utilisables uniquement sur les vols opérés en propre par la Compagnie.

A défaut de s'être manifesté dans le délai d'un mois avant la fin du congé de reconversion pour l'organisation des visites médicales de reprise, l'agent sera considéré comme renonçant à réintégrer son emploi.

5 - CESSATION DE SERVICE - INDEMNITE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE - PERSONNEL NON CADRE

L'indemnité versée en cas de licenciement pour motif économique est calculée sur la base d'un mois de salaire mensuel de référence tel que défini dans les barèmes ci-dessous pour chacune des 12 premières années de service dans l'Entreprise, plus un demi-mois par année d'ancienneté au-delà de 12.

Ces barèmes sont revalorisés en fonction des augmentations générales de salaires du PNC. Une augmentation générale équivalente à l'augmentation de la PUA sera également appliquée le cas échéant en même temps que la dernière augmentation générale de l'année civile concernée.

Salaire mensuel de référence au 01.04.2008 en euros

Hôtesse / Steward

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	1 391,79	1 420,60	1 604,95	1 658,66	1 819,92	1 873,63	1 927,20	1 981,04	2 147,87	2 205,19
1ère CI	1 332,80	1 359,10	1 485,43	1 534,27	1 680,92	1 729,62	1 778,46	1 827,30	1 978,82	2 030,99
2ème CI	1 188,37	1 212,17	1 342,96	1 387,48	1 520,91	1 565,30	1 609,96	1 654,35	1 792,51	1 839,82
3ème CI	1 030,04	1 051,19	1 175,57	1 214,67	1 332,10	1 371,48	1 410,58	1 449,54	1 571,14	1 612,88
4ème CI	989,41	1 009,72	1 133,97	1 171,68	1 285,21	1 323,06	1 360,77	1 398,61	1 516,18	1 556,39
CI d'adaptation	911,49	929,58	1 049,10	1 072,19	1 141,62	1 164,86	1 187,96	1 211,05	1 234,43	1 257,53

Chef de Cabine

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	1 712,09	1 754,94	1 943,20	2 009,57	2 208,95	2 275,32	2 341,83	2 408,33	2 474,70	2 541,21
1ère CI	1 629,16	1 667,84	1 796,13	1 856,51	2 037,67	2 098,20	2 156,77	2 218,83	2 279,35	2 339,74
2ème CI	1 548,46	1 583,66	1 654,35	1 708,89	1 872,79	1 927,20	1 982,02	2 036,42	2 163,45	2 218,97

Chef de Cabine Principal

ECHELON										
CLASSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hors CI	1 963,37	2 013,46	2 279,08	2 347,81	2 553,87	2 622,61	2 691,34	2 759,93	2 828,67	2 897,54
1ère CI	1 928,45	1 976,87	2 175,97	2 242,48	2 441,73	2 508,23	2 574,88	2 641,11	2 707,76	2 773,99
2ème CI	1 849,56	1 894,22	1 983,69	2 045,05	2 229,12	2 290,62	2 352,12	2 413,48	2 474,84	2 541,35