

MODIFICATION DU TITRE II CARRIERE

II-1-RECRUTEMENT DU PNC

I-1.1 Conditions de recrutement

Les conditions de recrutement du PNC –autres que celles fixées par les textes réglementaires définissant les conditions d'aptitude physique et mentale- ainsi que le processus de sélection sont fixées par la compagnie.

Cette sélection s'opère parmi les candidats détenteurs ou non des qualifications requises par les textes en vigueur pour exercer la fonction sécurité- sauvetage.

II-1.2 Nature et durée des contrats de travail

Les contrats de travail du PNC sont normalement à durée indéterminée.

C'est par de tels contrats que sont pourvus les emplois permanents disponibles, que ceux-ci résultent d'un accroissement durable du programme, de la mise en service d'appareils supplémentaires ou du départ définitif d'un ou plusieurs PNC.

Toutefois, des contrats de durée déterminée peuvent être conclu dans le cas et les conditions fixées par la législation en vigueur.

II-1.3 Forme et contenu des contrats de travail

Les contrats de travail du PNC à durée indéterminée ou déterminée sont conformes aux prescriptions législatives et réglementaires du code de l'aviation civile et du code du travail.

Ils font explicitement référence à la présente convention d'entreprise.

II-2 CLASSIFICATION ADMINISTRATIVE DU PNC

Tout au long de sa carrière, l'ensemble du PNC d'exécution et d'encadrement – à l'exclusion du Chef PNC – est classé en catégories en fonction de son ancienneté dans le PNC Brit Air.

Celles-ci sont au nombre de vingt deux, incluant les périodes d'essai.

A chacune de ces catégories correspond un coefficient hiérarchique différent qui détermine le niveau de rémunération du PNC.

Catégories PNC	Coefficients hiérarchiques	Catégories chef de cabine	Coefficients hiérarchiques
Période d'essai (6 mois)	0.90	Période d'essai L0 (6 mois)	0.94
A1 (>=6 mois, <2 ans)	1.00	L1 (>=6 mois, <2 ans)	1.00
B2 (>=2 ans, <3 ans)	1.04	L2 (>=2 ans, <3 ans)	1.03
C3 (>=3 ans, <5 ans)	1.08	L3 (>=3 ans, <5 ans)	1.05
C4 (>=5 ans, <7 ans)	1.12	L4 (>=5 ans, <7 ans)	1.08
C5 (>=7 ans, <10 ans)	1.16	L5 (>=7 ans, <10 ans)	1.10
C6 (>=10 ans, <12 ans)	1.21	L6 (>=10 ans, <12 ans)	1.14
C7 (>=12 ans, <15 ans)	1.26	L7 (>=12 ans, <15 ans)	1.17
C8 (>=15 ans)	1.32	L8 (>=15 ans)	1.21
C9 (>=17 ans)	1.35	L9 (>=17ans)	1.23
C10 (>=20 ans)	1.38	L10 (>=20ans)	1.25

La fonction PNC comprend, en outre, les niveaux hiérarchique suivants :

-PNC d'exécution :
hôtesses et stewards,
chef de cabine.

-PNC d'instruction :
formateurs sol/vol,
instructeurs.

-PNC d'encadrement
cadre PNC
chef PNC

les conditions de changement de catégorie, les règles de promotion au grade de chef de cabine ainsi que les conditions d'accès aux fonctions d'instruction et d'encadrement sont définies ci après.

II-3. EVOLUTION DE CARRIERE

Le classement administratif du PNC et son niveau hiérarchique évoluent :

- d'une part, à travers les changements de catégorie,
- d'autre part, en fonction d'éventuelles mesures de promotion.

II-3.1 CHANGEMENT DE CATEGORIE

II-3.1.1 Période d'essai

Le PNC embauché est soumis à une période d'essai dont la durée varie en fonction de la nature de son contrat de travail.

La durée de la période d'essai est prise intégralement en compte pour la détermination de l'ancienneté.

A- Contrat à durée indéterminée

Le PNC recruté dans le cadre d'un contrat indéterminée est soumis à une période d'essai de 6 mois non renouvelable.

Au cours de cette période d'essai, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties dans les conditions prévues à l'article VII paragraphe I de la présente convention.

Si la période d'essai s'avère satisfaisante, l'intéressé est confirmé dans l'emploi et callée en catégorie A.1. Dans le cas contraire, il est informé par écrit.

B- Contrat à durée déterminée

Le PNC recruté dans le cadre d'un contrat à durée déterminée est soumis à un période d'essai dont la durée, variable en fonction de la durée du contrat, ne peut excéder celle fixée par l'article L.122-3-2 du Code du Travail.

Si dans les 6 mois qui suivent la fin d'un contrat à durée déterminée, un contrat à durée indéterminée est signé par un même PNC, la durée de la période d'essai de ce contrat sera diminuée de la durée du contrat initial.

II-3.1.2 Après confirmation dans l'emploi

Au delà de la période d'essai, la périodicité des changements de catégorie est fixée par le tableau du II-2 ci-dessus.

Le changement de catégorie s'effectue :

- au début du mois en cours si le seuil d'ancienneté est franchi entre le 1^{er} et le 15,
- au début du mois suivant si le seuil d'ancienneté est franchi à partir du 16.

Ce changement est notifié individuellement au PNC.

Dans le calcul de l'ancienneté servant à déterminer le changement de catégorie :

- la durée d'un congé individuel de formation est prise en compte intégralement,

-la durée d'un congé parental d'éducation « plein temps », n'est prise en compte que pour la moitié,

-la durée d'un congé parental « à temps partiel » est prise en compte intégralement,

-la durée d'un congé sans solde pour convenances personnelles ou d'un congé sabbatique n'est pas prise en considération.

II-3.2 PROMOTION

La promotion est un acte de carrière qui reconnaît le développement du professionnalisme ou le potentiel et les aptitudes à occuper une fonction ou un poste plus élevé.

Ci dessous, on désigne par promotion toute nomination à une fonction plus élevée.

Toute promotion fait l'objet d'un appel d'offre et d'un avenant au contrat de travail qui doit être accepté par le PNC avant le début de tout acte de formation.

Toute formation peut être subordonnée à l'acceptation d'une mutation par le PNC dans le cas où aucun poste de ce niveau hiérarchique n'est disponible sur sa base d'affectation.

En cas d'acceptation, la mutation du PNC promu s'effectue dans les conditions fixées au titre III modifié le 08 septembre 94 de la présente convention.

En cas de refus, le PNC est maintenu dans sa fonction et/ou son grade sur sa base, en conservant sa position sur la liste d'ancienneté PNC.

La nomination du PNC d'encadrement est du ressort de la direction.

III-3.2.1 Chef de cabine

Pour être candidat à une fonction de chef de cabine, le PNC doit répondre à un certain nombre de critères :

-le PNC Brit Air depuis au moins 3 ans et être titulaire d'un contrat à durée indéterminée,

-justifier d'au moins 6 mois de rémunération dans l'entreprise dans les 18 derniers mois précédant la date de clôture des appels d'offre,

-ne pas avoir été éliminé à l'issue d'une période d'essai dans la fonction dans les 12 derniers mois précédant la date de clôture des appels d'offre,

-ne pas avoir subi de sanction égale ou supérieure au blâme dans les 12 mois précédant la clôture des appels d'offre,

-ne pas avoir subi d'échec, nécessitant la programmation d'une nouvelle formation, aux tests de sécurité sauvetage dans les 12 derniers mois précédant la clôture des appels d'offre.

La promotion du PNC au grade de chef de cabine s'effectue :

-pour un tiers des postes disponibles au choix de la direction,

-pour deux tiers en fonction de l'ancienneté dans le PNC Brit Air. Toutefois, dans certains cas exceptionnels, la direction peut s'opposer à une promotion à l'ancienneté sous réserve d'en expliquer les motifs au PNC, concerné et aux délégués du personnel.

Le PNC faisant l'objet d'une promotion est appelé à suivre un stage en tant que chef de cabine. Sa promotion définitive n'intervient qu'à l'issue d'une période probatoire de 6 mois ;

Un PNC peut être nommé chef de cabine temporaire pour remplacer un chef de cabine temporairement absent (pour une durée minimale d'un mois et maximale de 6 mois ou dans le cas de la totalité de la durée de l'arrêt lié à une maternité).

Cette nomination s'effectue en fonction de l'ancienneté sur la base concernée parmi les PNC postulant à la fonction chef de cabine sur cette base.

Si la durée prévue de son contrat de remplacement est supérieure à un mois et qu'un stage chef de cabine est programmé sur cette période, il sera intégré à ce stage.

Les éventuelles périodes effectuées en tant que CC/T sont prises en compte dans la période probatoire.

II-3.2.2 PNC d'instruction

La désignation des PNC chargés d'effectuer des fonctions d'instruction, tant au sol qu'en vol, relève de la responsabilité de la direction.

La direction exerce son choix parmi les candidats, en prenant en considération leur dossier professionnel, leur expérience professionnelle et leurs qualités techniques et pédagogiques.

II-3.2.2.1 Formateurs Sol/Vol

Le formateur sol/vol assiste la hiérarchique PNC dans la formation du PNC tant au sol qu'en vol et participe à l'amélioration du niveau professionnel du PNC. Cette activité ne saurait excéder 5 jours par mois (calcul moyenne à l'année IATA).

Les candidats PNC au poste de Formateur sol/vol sont sélectionnés en priorité parmi les candidates chefs de cabine titulaires à la date de lancement de l'appel d'offre.

A défaut de candidature en nombre suffisant et/ou à la suite d'échec en sélection, l'appel à candidature sera élargi aux hôtesses et stewards ayant au moins exercé effectivement 3 ans dans la fonction de PNC et titulaires d'un contrat à durée indéterminée Brit Air.

Le C/C ou le PNC retenu est nommé formateur sol/vol pour une période maximale d'un an, renouvelable au 1^{er} avril de chaque année.

En cas de non renouvellement ou en cas de démission, le C/C ou le PNC reprend sa fonction et son grade sur sa base,

II-3.2.2.2 Instructeurs

L'instructeur assure la formation, l'appréciation, le développement et le maintien des compétences du PNC. Il peut participer à des sélections d'embauche de PNC et de formateurs sol / vol.

Une journée, de permanence sur base, par semaine sera assurée par les PNC d'instruction.

Brit Air s'engage à nommer un équivalent temps plein instructeur par tranche complète de 50 PNC inscrit, les PNC d'encadrement ne sont pas comptés dans ce quota.

Les candidats PNC au poste d'instructeur devront être soit formateur sol/vol, soit chef de cabine titulaire à la date de lancement de l'appel d'offre.

A défaut de candidature en nombre suffisant et/ou à la suite d'échec en sélection, l'appel à candidature sera élargi aux hôtesses et stewards ayant au moins exercé effectivement 3 ans dans la fonction de PNC Brit Air et titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

L'instructeur PNC appelé à exercer des contrôles de chef de cabine en fonction devra lui-même avoir exercé cette fonction dans la compagnie.

L'instructeur étant appelé à exercer la fonction de contrôler un PNC, sa candidature, présentée par la compagnie, devra avoir reçu l'agrément des services compétents de la DGAC.

Le PNC retenu est nommé pour une durée de deux ans à compter du 1^{er} avril, renouvelable une fois. À l'issue de cette période, un autre PNC d'instruction est nommé. Après un an d'interruption minimum, une nouvelle nomination pourra être proposée. En cas d'absence ou insuffisance de candidature, une nouvelle période de deux ans est proposée à l'instructeur.

La direction s'engage à sélectionner et à former le PNC à la fonction instructeur dans l'optique du respect des dispositions ci-dessus, avec l'anticipation nécessaire.

La nomination PNC d'instruction s'effectue systématiquement après l'appel d'offre du poste à pourvoir.

En cas de non renouvellement ou en cas de démission, le C/C reprend sa fonction et son grade sur sa base.

II-3.2.3 PNC d'encadrement

Cadre PNC

Le cadre PNC est choisi par la direction parmi les chefs de cabine exerçant une fonction d'instructeur à Brit Air,
Ils exercent des missions spécifiques à la demande de leur hiérarchie.

Chef PNC

Le chef PNC est choisi par la direction soit à l'intérieur soit à l'extérieur de la compagnie.

Il doit avoir une expérience du métier de PNC.

Le chef PNC encadre l'ensemble des PNC.

II-3.3 LISTE D'ANCIENNETE

Une liste d'ancienneté pour la fonction PNC est établie et tenue à jour par la direction des Ressources Humaines.

Elle est communiquée aux délégués du personnel une fois par mois.

II-3.4 POSTES A POURVOIR

Afin de favoriser les promotions internes, le PNC potentiellement candidat (conformément aux critères définis ci-dessus) est informé par écrit de toute vacance ou création de poste dans les fonctions chef de cabine, formateur sol/vol, instructeur, encadrement PNC.

Cette information précise la nature du poste, la qualification requise, la base d'affectation et la date limite de dépôt des candidatures.

II-3.5 RECLASSEMENT AU SOL

2.3.5 Reclassement au sol

Le PNC peut bénéficier, dans les conditions indiquées et sous les réserves ci-après, d'un reclassement au sol,

- soit par suite d'une inaptitude définitive à l'exercice de sa fonction de PNC,
- soit pour convenances personnelles,

sous réserve qu'il n'ait pas atteint 50 ans, âge normal de jouissance de la retraite à taux plein servie par la CRPNPAC et soit médicalement apte au travail au sol.

2.3.5.1 Reclassement pour inaptitude définitive au vol

A/ Si l'inaptitude définitive est consécutive à un accident de travail, autre qu'un accident de trajet, ou reconnue imputable au service aérien, un reclassement au sol, immédiat est offert de droit au PNC concerné.

Un tel reclassement peut nécessiter une formation complémentaire ; dans un tel cas, celle-ci est assurée et rémunérée par l'entreprise.

Dans la mesure où le PNC, dans cette situation, ne donne pas suite à la proposition de reclassement au sol, il bénéficie des dispositions prévues à l'article VII-4.

B/ Si l'inaptitude définitive n'est pas consécutive à un accident du travail ou n'est pas reconnue imputable au service, le PNC peut solliciter son reclassement au sol.

Toutefois, un tel reclassement :

- 1) est subordonné à l'existence d'un poste vacant et à l'aptitude du PNC à tenir l'emploi proposé ;
- 2) ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai conformément aux normes prévues dans la convention collective applicable au personnel au sol.

Dans la mesure où le PNC dans cette situation ne sollicite pas son reclassement, il bénéficie du capital garanti par l'assurance perte de licence souscrite par la compagnie.

2.3.5.2 Reclassement pour convenances personnelles

Le PNC peut également demander à bénéficier d'un reclassement au sol pour convenances personnelles ; celui-ci est subordonné à l'existence d'un poste vacant et à l'aptitude du PNC à tenir l'emploi proposé.

Lorsque la demande du PNC répond à une offre d'emploi de la compagnie, sa candidature est examinée en concurrence de celles émanant du personnel au sol souhaitant changer de poste.

Dans l'hypothèse où un reclassement lui est accordé, celui-ci ne prend un caractère définitif qu'à l'issue d'une période probatoire de 6 mois et au vu de ses résultats.

2.3.5.3 Conditions administratives du reclassement

L'ancienneté à la compagnie du PNC reclassé au sol est intégralement maintenue pour la détermination de sa situation administrative dans son nouvel emploi et de son ancienneté.

Dès le premier jour de son reclassement, il perçoit le salaire afférent au poste occupé.

Toutefois, dans le cas où la somme du salaire mensuel correspondant au poste occupé au sol et la pension servie par la CRPNP est inférieure de 20% ou plus au salaire mensuel minimum garanti de ce PNC, celui-ci perçoit une indemnité différentielle égale à :

- 75% de l'écart le premier mois
- 50% de l'écart le deuxième mois
- 25% de l'écart le troisième mois

II-3.6 Possibilités de réintégration

Dans le cas d'un recrutement de personnel Brit Air (Sol ou PN) par Air France, sans qu'un contrat CDI n'y soit obtenu à l'issue de la période d'essai, Brit Air procédera à la réintégration de l'intéressé dans sa fonction (ou une fonction comparable), aux conditions de rémunération en vigueur lors de son départ.

Fait à PARIS
signatures

WWW.UGICTPNC.COM

MODIFICATION PARTIELLE DU TITRE III Rémunération

Revalorisation des primes de fonction:

Prime forfaitaire formateur sol/vol 175 euros/mois

Prime forfaitaire instructeur 300 euros/mois

Instructeur PNC

Toute activité Sol d'instruction correspond à **4.25 UHV** et la **demi-journée à 2.65 UHV**.

Les primes d'instructeurs seront revalorisées conformément aux dispositifs d'augmentation générale du personnel SOL.

III-3 REMUNERATION DU PNC D'INSTRUCTION ET D'ENCADREMENT

III-3.1.1 Formateurs sol/vol

La rémunération des Formateurs sol/vol est celle correspondant au coefficient hiérarchique de leur catégorie en tant que PNC à laquelle s'ajoute :

-pour chaque heure de formation en vol et/ou au sol (exprimée en équivalent AJR) effectuée en tant que Formateur **une majoration de 12,5% de la prime de vol**

-une prime mensuelle de fonction dont le taux st fixé en annexe I. Cette prime fait partie des éléments de rémunération pris en considération pour le calcul du salaire minimum garanti et du 13^{ème} mois. Elle est revalorisée aux mêmes périodes et dans les mêmes conditions que les fixes et les primes de vol.

III-3.1.2 Instructeurs

La rémunération des Instructeurs est celle correspondant au coefficient hiérarchique de leur catégorie en tant que PNC à laquelle s'ajoute :

-pour chaque heure de formation en vol et/ou au sol (exprimée en équivalent AJR) effectuée en tant **qu'Instructeur une majoration de 25% de la prime de vol**

-une prime mensuelle de fonction dont le taux est fixé par accord en complément de la grille chef de cabine. Cette prime fait partie des éléments de rémunération pris en considération pour le calcul du salaire minimum garanti et du 13^{ème} mois. Elle est revalorisée aux mêmes périodes et dans les mêmes périodes et dans les mêmes conditions que les fixes et les primes de vol.

III-3.2 PNC d'encadrement

La rémunération des cadres PNC et du Chef PNC est forfaitaire.

Elle est fixée par avenant à leur contrat de travail.

Fait à PARIS

signatures