

CHAPITRE 3

CARRIERE

1. PRINCIPES GENERAUX

1.1. FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

La formation de tous les salariés est planifiée de façon à répondre en temps voulu aux nécessités de la Compagnie et aux besoins des intéressés. Les plans de formation sont arrêtés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La Compagnie peut exiger de ses personnels qu'ils suivent des stages de formation professionnelle.

Selon les cas, il peut s'agir :

- d'actions de formation répondant au plan de formation de la Compagnie construit conformément aux dispositions légales,
- d'actions de formation répondant aux critères de mise en œuvre des contrats et/ou périodes de professionnalisation.

De plus s'ajoutent à ces dispositions conformément à la législation en vigueur des actions de formations répondant aux critères de mise en œuvre du DIF (Droit Individuel à la formation).

Les salariés peuvent également participer à des actions de formation rentrant dans le cadre du CIF (Congé Individuel de Formation), conformément à la législation en vigueur.

1.2. L'EVALUATION DES COMPETENCES

L'Entretien Annuel d'Appréciation programmé au PNC, quel que soit son niveau d'emploi, a toujours lieu à la base d'affectation.

Le contenu de cet entretien, strictement professionnel, doit être effectué en dehors de toute considération discriminatoire, conformément aux dispositions légales.

Le but de cet entretien est de mieux connaître l'intéressé et de l'aider dans son développement personnel.

Pour être efficace il doit :

- être préparé tant par l'individu convoqué, que par sa hiérarchie,
- suivre un schéma bien spécifique,
- se dérouler dans le calme,
- permettre un véritable échange.

Ce bilan d'activité permet :

- d'apprécier un résultat en comparant une solution attendue à une solution constatée,
- d'analyser les points forts et les domaines à améliorer,
- d'envisager des actions de formation,
- de fixer des objectifs permanents et ponctuels,
- de se projeter dans l'avenir.

Une copie est remise à l'intéressé.

Le document résultant de cette appréciation, annoté par la personne concernée, doit être obligatoirement consulté avant la prise de toute décision concernant la situation administrative d'un PNC, notamment en cas d'avancement, de promotion, de mutation, de sanction ou de licenciement.

2. AVANCEMENT

L'avancement récompense la qualité du travail et/ou l'expérience professionnelle acquise dans l'emploi.

L'avancement consiste dans le passage d'une classe à la classe immédiatement supérieure à l'intérieur d'un même emploi, sauf en ce qui concerne les Cadres PNC des Groupes 2 et 3, suivant des dispositions spécifiques définies par accord.

Les règles et procédures d'avancement sont définies par accord.

3. PROMOTION

3.1. DEFINITION

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.

Elle consiste dans le passage d'un emploi à un emploi supérieur.

3.2. CONDITIONS DE LA PROMOTION

La promotion est subordonnée à l'existence de postes vacants résultant des tableaux d'effectifs définis dans le cadre des prévisions budgétaires annuelles.

L'aptitude d'un PNC à être promu est fonction de sa valeur professionnelle telle qu'elle ressort notamment des éléments suivants :

- réussite à des tests, examens ou stages,
- appréciation de la hiérarchie.

3.3. MODALITES D'ACCES ET PROCEDURE

Les modalités d'accès aux emplois Chef de cabine et Chef de cabine Principal sont définies par accord.

L'accès aux emplois de Cadre nécessite huit ans d'ancienneté PNC dans la Compagnie (sept ans d'ancienneté PNC pour les PNC issus du PS) dont deux ans dans l'emploi Chef de Cabine.

Les modalités de mise en œuvre des promotions (intervenants, processus de décision) sont précisées par la Direction.

3.4. PERIODE PROBATOIRE

3.4.1 Tout PNC promu dans l'emploi de Chef de Cabine ou de Chef de Cabine Principal est obligatoirement soumis à une période probatoire dont la durée est de six mois d'exercice effectif des fonctions correspondant au nouvel emploi, cette période peut être fractionnée.

Si cette période se révèle satisfaisante, le PNC est selon les cas :

- soit confirmé dans le nouvel emploi, l'ancienneté dans le nouvel emploi correspond à la date de promotion majorée des mois de mise en ligne en qualité de Chef de Cabine temporaire ou de Chef de Cabine Principal temporaire,
- soit confirmé et maintenu dans son emploi antérieur dans l'attente de poste disponible.

Si cette période se révèle non satisfaisante, le PNC est retiré de la liste d'aptitude et reclassé dans son ancien emploi.

3.4.2 Tout PNC promu dans un emploi de PNC Cadre est obligatoirement soumis à une période probatoire dont la durée est de six mois d'exercice effectif des fonctions correspondant au nouvel emploi.

Si cette période se révèle non satisfaisante, le PNC est reclassé dans son ancien emploi.

3.5. INFORMATION DES PERSONNELS

Les décisions de promotion, de confirmation, ou de retrait de la liste d'aptitude à un emploi sont notifiées aux personnes concernées.

Une information est faite aux délégués du personnel.

4. COMMISSIONS PARITAIRES

4.1. DEFINITION

Les commissions paritaires, composées de représentants de la Direction et de délégués du personnel, présidées par un représentant de la Direction, sont consultées en matière d'avancement, de promotion et de retrait des listes d'aptitude.

Elles examinent le bilan des décisions prises par la Direction et les remarques formulées à cet égard par les délégués du personnel.

4.2. SIEGE ET COMPETENCES

Les commissions paritaires se réunissent au niveau de la Direction des Ressources Humaines en charge du PNC, responsable de la décision pour l'acte de carrière considéré.

4.3. COMPOSITION

Les commissions paritaires sont normalement composées, outre le président désigné par la Direction, de :

- trois représentants de la Direction,
- trois délégués du personnel navigant commercial.

Ces délégués doivent appartenir au même collège que les PNC dont le cas est à examiner.

4.3.1. Les représentants de la Direction habilités à siéger dans les commissions sont trois représentants du commandement désignés par la Direction.

4.3.2. S'agissant des délégués du personnel, lorsqu'il y a lieu de réunir une commission paritaire, le service administratif demande à l'ensemble des délégués du personnel, titulaires et suppléants, appartenant au collège considéré et à l'organisme concerné, de désigner trois d'entre eux qui siégeront dans la commission.

La désignation des délégués appelés à siéger s'effectue par accord entre les délégués intéressés et, à défaut d'accord, par élection.

Si la procédure engagée pour la désignation des délégués appelés à siéger n'aboutit pas dans un délai de deux semaines, il est fait appel d'office aux délégués les plus anciens dans la Compagnie.

Nota :

Les personnels désignés comme membres d'une commission, que ce soit en tant que délégués du personnel ou en tant que représentants de la Direction, ne peuvent participer aux délibérations les concernant.

4.4. CARENCE DES DELEGUES

En cas de carence d'un ou plusieurs délégués désignés comme membres de la commission et dûment convoqués, la commission siège valablement.

4.5. CARACTERE CONFIDENTIEL DES TRAVAUX DES COMMISSIONS

Les travaux des commissions paritaires sont confidentiels pour ce qui concerne le traitement des situations individuelles ; les transmissions de dossiers doivent se faire sous pli cacheté et porter cette mention.

Au cas où un PNC dont la situation est examinée en commission demanderait des renseignements sur les positions prises à son égard, le membre de la commission paritaire interrogé pourra donner l'indication de la position de la commission, mais sans préciser l'avis personnel formulé par chacun de ses membres.

Aucune information concernant les travaux des commissions paritaires ne doit être fournie aux tiers.

Le président de la commission rappelle ces dispositions dès l'ouverture de la séance.

Un procès-verbal est établi par le président.

Les informations de nature collective données au cours de la réunion de la commission ne revêtent aucun caractère confidentiel.

5. AFFECTATION, MUTATION

Les PNC sont affectés à un lieu géographique déterminé ; toutefois, la région parisienne constitue une seule base d'affectation.

Les membres du personnel navigant commercial peuvent être appelés à assurer leurs fonctions sur tout le réseau où la Compagnie exerce son activité.

Les membres du personnel navigant commercial recrutés en France métropolitaine peuvent être affectés dans les départements et territoires français d'outre-mer ou à l'étranger par mutation pour une affectation de "longue durée" d'une durée supérieure à six mois ou par une affectation temporaire d'une durée inférieure à six mois.

Il est fait appel en priorité au volontariat.

Les modalités de désignation du PNC pour une mutation, une affectation de longue durée ou temporaire, ainsi que les dispositions qui lui sont applicables en matière de rémunération, sont définies par des textes distincts pour chaque lieu d'affectation.

La Compagnie, suivant les nécessités de service et les possibilités d'acheminement, se réserve le droit de faire voyager séparément le salarié et sa famille à charge ; elle s'oblige toutefois, sauf désir contraire formulé expressément par celui-ci à acheminer la famille dans un délai maximum de deux mois suivant le départ de l'intéressé.

5.1. MUTATION - AFFECTATION DE LONGUE DUREE

Une mutation est un changement de lieu d'affectation entraînant, en principe pour l'intéressé, la nécessité de transférer sa résidence habituelle et familiale.

Une mutation est en principe prononcée pour deux ans. Elle peut être renouvelée une fois après accord entre la Direction et l'intéressé.

Est réputé en "affectation de longue durée" le PNC appelé à effectuer son activité hors de son lieu habituel d'affectation pour une durée supérieure à six mois (ou 183 jours) et inférieure à deux ans.

Cette affectation est notifiée par écrit à l'intéressé avec préavis d'un mois au moins.

La notification spécifie les diverses conditions administratives, pécuniaires et matérielles concernant la nouvelle affectation.

Tout salarié muté peut se faire accompagner à son nouveau lieu d'affectation par les membres de sa famille à charge. Toutefois, ceux-ci doivent satisfaire aux conditions médicales fixées par la Compagnie pour pouvoir bénéficier, en cas de maladie, des avantages accordés aux personnels mutés hors de France.

Les conditions générales de "l'affectation de longue durée" sont celles fixées par la convention commune titre "Mutations".

5.2. AFFECTATION TEMPORAIRE

Est réputé être en "affectation temporaire", le personnel navigant commercial appelé à effectuer son travail hors de son lieu habituel d'affectation pour une durée minimum de trente jours et maximum de six mois (ou 183 jours).

L'envoi en affectation temporaire et la durée de celle-ci sont normalement notifiés à l'intéressé (sauf accord de celui-ci) avec un préavis égal à 1/6^{ème} de la durée prévue par la décision d'affectation temporaire.

Une affectation temporaire ne peut excéder 6 mois, ni être, sauf accord de l'intéressé, reconduite, ni suivie d'une autre affectation temporaire dans un autre lieu, avant l'expiration d'une période double de la durée de la précédente affectation temporaire.

En cas d'affectation temporaire, la Compagnie supporte les frais de transport du conjoint et le cas échéant (pour une affectation d'une durée prévue supérieure à 3 mois) des enfants à charge (billet S2 aller/retour) mais en aucun cas, elle ne prend à sa charge les frais de transport du mobilier.

Les dispositions prévues au chapitre 7 et à l'article 2 du chapitre 6 du titre 8 "Déplacements" de la convention commune sont applicables au personnel navigant commercial en affectation temporaire.

Le personnel navigant commercial affecté temporairement a droit, au cours de ses déplacements de service, en dehors de son lieu d'affectation temporaire, aux indemnités de déplacement normales.

5.3. PRISE EN COMPTE DES RELIQUATS DE CONGES EN CAS DE MUTATION

Les reliquats de congés d'exercices antérieurs et les congés acquis jusqu'à la date de mutation doivent normalement être épuisés avant toute nouvelle affectation.

Cependant, si exceptionnellement, pour raison de service, ce principe ne peut être respecté, il convient d'appliquer les dispositions suivantes:

a) Personnel muté hors de France métropolitaine

Lorsqu'un salarié est muté hors de France métropolitaine, avant d'avoir épuisé ses droits à congés acquis au titre "France métropolitaine", ceux-ci sont maintenus dans sa nouvelle affectation.

Ils sont rémunérés sur la base du salaire du lieu d'affectation, pour autant que le nombre total de jours de reliquat de congés "France métropolitaine" n'excède pas le nombre de jours acquis au titre de la dernière période des 12 mois travaillés en France métropolitaine.

Les reliquats éventuels excédant les droits acquis au titre des 12 derniers mois sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur en France métropolitaine.

b) Personnel muté vers la France métropolitaine (congé de fin de séjour)

Lorsqu'un salarié est muté vers la France métropolitaine, les reliquats de congés acquis au titre de son dernier séjour dans un Département d'Outre-Mer sont rémunérés sur la base de la rémunération en vigueur dans le dernier pays d'affectation sous réserve que le nombre total des reliquats n'excède pas le nombre de jours acquis au titre de la dernière période de 12 mois de séjour dans les départements d'outre-mer.

Ce congé de fin de séjour commence obligatoirement le lendemain du dernier jour de travail précédent le retour effectif en métropole sauf accord préalable de la Direction des Ressources Humaines. Il est augmenté des délais de route afférents au voyage du retour.

Cependant, ces dispositions restent valables même si, exceptionnellement pour des raisons de service, le congé ne peut être pris dès le retour en France métropolitaine. Les reliquats de congé éventuels excédant le droit acquis au titre des 12 derniers mois sont payés sur la base de la rémunération en vigueur en France métropolitaine, même si le congé est pris dès le retour en France métropolitaine.

6. DETACHEMENT

6.1. DEFINITION ET CONDITIONS DE DETACHEMENT

Le détachement est la position du PNC qui assure son service dans les conditions prévues dans la convention commune auprès d'autres sociétés ou organismes présentant pour la Compagnie un intérêt direct.

Les conditions sont précisées par écrit à l'intéressé avant sa prise de service.

6.2. MODALITES PRATIQUES

Le compte du PNC détaché est liquidé, conformément aux dispositions prévues en cas de cessation de service, sans qu'il y ait lieu toutefois d'établir un reçu pour solde de tout compte.

Pendant la durée du détachement, le PNC détaché est soumis aux règles en vigueur dans l'organisme de détachement, en particulier en ce qui concerne la durée du travail et la

discipline, exception faite du cas de faute grave (cf. ci-après article 6.5.) ; il bénéficie de congés d'une durée au moins égale à celle prévue en cas de mutation (cf. convention commune titre "Mutations").

6.3. DUREE DU DETACHEMENT

Le détachement est prononcé pour une durée déterminée (en règle générale, pour deux ans) ; il est renouvelable pour des périodes de même durée par accord tacite de la Compagnie et de l'organisme de détachement avec le consentement écrit de l'intéressé.

Il peut être dérogé aux dispositions qui précèdent par décision individuelle spéciale, à la demande de l'organisme de détachement et en accord avec la Compagnie et l'intéressé.

6.4. GARANTIES

Pendant la durée du détachement, l'intéressé a droit, dans des conditions déterminées par la Compagnie en accord avec l'organisme de détachement, à une situation au moins équivalente à celle qu'il aurait eue dans la Compagnie s'il n'avait pas été placé dans cette position, en ce qui concerne notamment la rémunération, le déroulement de sa carrière (avancement, promotion).

Le détachement n'interrompt pas l'ancienneté dans la Compagnie .

Le personnel détaché bénéficie des mêmes dispositions d'achat de billets à tarif soumis à restriction que le personnel en service dans la Compagnie.

Les garanties accordées au personnel détaché en cas de maladie ou accident sont précisées en chaque cas, compte tenu des dispositions existant en matière de prévoyance par accord .

6.5. FIN DU DETACHEMENT

Le détachement cesse normalement à la demande de la Compagnie ou à celle de l'organisme de détachement en accord avec la Compagnie, lors de l'arrivée à expiration de la période pour laquelle il a été prononcé ou renouvelé.

En cas de renouvellement ou de non renouvellement du détachement, la Compagnie ou l'organisme de détachement en accord avec la Compagnie s'engage à en informer l'intéressé trois mois avant la date d'expiration.

Il peut être dérogé aux dispositions qui précèdent par décision individuelle spéciale, à la demande de l'organisme de détachement et en accord avec la Compagnie et l'intéressé.

Il peut également y être mis fin, dans les mêmes conditions, avant l'arrivée de ce terme, sous réserve de l'observation par les différentes parties d'un préavis de trois mois. Toutefois, le préavis peut être réduit ou même supprimé dans le cas d'un accord entre la Compagnie, l'organisme de détachement et l'intéressé.

Il peut, par ailleurs, être mis fin à un détachement dans les conditions prévues par les deux alinéas précédents, sur la demande de l'intéressé, qui sera examinée en fonction des circonstances et de la nature des motifs invoqués.

Le PNC qui n'a pas reçu notification écrite de son départ un mois avant la date à laquelle il quitte effectivement son lieu de détachement, a droit à une majoration de l'indemnité de changement de résidence, dans les conditions fixées par la convention commune titre "Mutations".

Outre les cas prévus ci-dessus, constituent notamment des cas de cessation de détachement :

- a) la remise immédiate à la disposition de la Compagnie par l'organisme de détachement en cas de faute grave du PNC. La faute grave est considérée comme commise à l'égard de la Compagnie, et la sanction est prononcée par elle lors de la réintégration de l'intéressé selon ses propres dispositions.
- b) le rapatriement pour raison de santé, aux conditions fixées à la convention commune titre "Mutations", sur décision prise après avis d'un médecin habilité par la Compagnie,
- c) la cessation d'activité de l'organisme de détachement.

En cas de licenciement collectif pour raison économique à Air France, les personnels détachés sont, pour l'application des mesures de licenciement, mis en concurrence avec l'ensemble du personnel de la Compagnie suivant les dispositions arrêtées à cet égard.

6.6. REINTEGRATION

Le PNC détaché est réintégré à son échelon d'ancienneté dans un emploi correspondant à son niveau de classement.