



PROJET D'ACCORD

CHAPITRE II

CARRIÈRE



II. 1 - Recrutement

II.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.

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Lorsque les candidats retenus possèdent ces qualifications, un contrat de travail leur est proposé à l'issue de la Convention de Formation définie pour la période d'instruction.

La couverture des besoins en PNC de la Compagnie se fera en priorité par recrutement interne HOP! pour les besoins PNC. Si cela s'avère impossible, la part non couverte sera affectée aux recrutements externes.

II.1.2 - Nature et durée des contrats de travail

Les contrats de travail du PNC sont à durée indéterminée.

Toutefois, des contrats de durée déterminée peuvent être conclus dans les cas et les conditions suivantes : remplacement de congés maternité, remplacement pour arrêt maladie de longue durée, remplacement de personnels en congé sans solde ou en congé parental d'éducation. Pour le PNC, les remplacements temporaires des cadres peuvent être pourvus par la nomination de "chargés de mission", lesquels pourront, eux-mêmes, être remplacés par des PNC en contrat à durée déterminée. Ces personnels devront répondre aux mêmes critères de recrutement que les personnes en CDI.

En cas de recours au CDD pour des raisons autres que celles listées ci-dessus, la Commission Paritaire PNC sera consultée.

Les navigants de nationalité étrangère devront disposer d'une autorisation d'exercer en France conforme aux dispositions des articles L 421-5 et 421-8 du Code de l'Aviation Civile.

II.1.3 - Forme et contenu des contrats de travail

Les contrats de travail du PNC à durée indéterminée ou déterminée sont obligatoirement écrits et conformes aux prescriptions législatives et réglementaires du Code des Transports et du Code du Travail.

Ils font explicitement référence à l'accord d'entreprise.

II.2 - Embauche

II.2.1 - PNC

Le PNC embauché est soumis à une période d'essai, dont la durée varie en fonction de la nature de son contrat de travail. Ce contrat de travail commence le jour du lâcher en ligne (AEL). Pendant la période de formation incluant entre autres, la formation de qualification de type, stages d'adaptation de l'exploitant, le PNC bénéficie d'une « Convention de Formation PNC » (voir Annexe n°).

La période d'essai qui débute à la date de mise en œuvre du Contrat de Travail est prise intégralement en compte pour la détermination de l'ancienneté.

II.2.1.1 - Cas particulier du PNC non titularisé dans le cadre du protocole d'accès à Air France

En cas de retour à HOP! suite à une non titularisation chez Air France, le PNC retrouve son poste, conformément au protocole d'accord sur les accès des PNC aux emplois Air France. Le PNC retrouve alors l'ancienneté la base d'affectation qu'il avait au moment de son départ de HOP! et n'est pas soumis à une période d'essai.

II.2.2 - Contrat à durée indéterminée

Le PNC recruté dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée est soumis à une période d'essai dont la durée ne peut excéder celle fixée par la législation en vigueur, sauf dans le cas cité en II. 2.3, troisième alinéa.

Au cours de cette période d'essai, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties dans les conditions prévues au titre XI : RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL du présent accord PNC.

Si la période d'essai s'avère satisfaisante, l'intéressé est confirmé dans l'emploi. Dans le cas contraire, il en est informé par écrit en lettre RAR..

II.2.3 - Contrat à durée déterminée

Le PNC, recruté dans le cadre d'un contrat à durée déterminée est soumis à une période d'essai dont la durée, variable en fonction de la durée du contrat, ne peut excéder celle fixée par l'article L. 1242-10 du Code du Travail.

En cas de transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée sur le même poste, la période passée en CDD réduit d'autant la période d'essai. Dans ce cas, la durée du contrat à durée déterminée est intégralement prise en compte pour la détermination de l'ancienneté

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, celui-ci ne sera pas soumis à période d'essai.

II.2.4 - Règles de priorité à l'embauche des PNC sous contrat à durée déterminée

Le PNC recruté en CDD se voit attribuer un numéro sur la LCP en fonction de leur date d'entrée compagnie. Sa position sur la LCP détermine la priorité à l'embauche.

II.2.5 - Convention de Formation PNC

Depuis le premier acte de formation jusqu'au lâcher en ligne (CEL), le candidat stagiaire béné-

ficie d'une Convention de Formation.

Celle-ci précise :

- La base d'affectation au départ de laquelle le stagiaire est pris en charge (mises en place, hébergement et indemnisation des repas) pendant la durée du stage théorique et pratique (PNC uniquement).
- Le poste qu'il occupera à l'issue de la formation si elle est concluante.
- Le montant des indemnités forfaitaires mensuelles qu'il percevra pendant la durée de ce stage. La durée prévue de la formation qui est variable en fonction de sa nature.

La convention de formation ne donne pas droit à l'attribution de congés payés.

Les conditions de cette convention doivent être acceptées par le stagiaire avant le début des actes de formation.

Un formulaire de la Convention de Formation sera annexé au présent accord ainsi que les montants des indemnités forfaitaires et les durées prévues par type de formation (voir Annexe n°).

II.2.6 - Mutation d'un contrat « Personnel Sol » en contrat « Personnel Navigant Commercial :

Dans le cadre du volontariat, et en accord avec sa hiérarchie, tout agent sol ayant les prérequis, et ayant subi de manière satisfaisante une évaluation préalable à la mise en stage de formation PNC, peut se voir proposer un poste ouvert et pour lequel aucun candidat PNC en CDI n'a été désigné.

Sa candidature est prioritaire par rapport à celles des personnels en CDD présentant une ancienneté compagnie inférieure à celle de l'intéressé, pour les postes PNC, une Convention de Stage lui est proposée, ses bases et salaires sont maintenus.

A l'issue de la Convention de stage, et une fois réussie la formation, l'intéressé se voit proposer un Avenant au Contrat à Durée Indéterminée, définissant son nouvel emploi de « Personnel Navigant Commercial ».

A l'issue de la formation et dès le début de l'avenant pour le PNC, le PNC intègre le premier échelon de la grille de salaire PNC. Une période probatoire de durée identique aux périodes d'essai définies en II.2.2 lui est imposée. Un échec définitif en formation ou une rupture de période probatoire à l'initiative de l'entreprise ou du salarié entraîne un retour vers un poste sol équivalent à celui précédemment occupé.

Il intègre la LCP (Liste d'Ancienneté) conformément aux régies définies dans l'annexe n°

II.3 - Promotion

Définition : nomination à une fonction plus élevée (Chef de Cabine, Instructeurs, Cadres PNC, Directeur PNC...).

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

Toute promotion 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 VIII du présent accord

En cas de refus, le PNC est maintenu dans sa fonction initiale sur sa base initiale, en conservant sa position sur la liste d'ancienneté PNC.

II.3.1 - Ouvertures de Postes

II.3.1.1 - Mis en œuvre

Les ouvertures de postes font l'objet d'un appel d'offre systématique. Cet appel d'offre précise de manière claire :

- Le type de poste.
- Le nombre de poste(s)
- La base d'affectation.
- Les conditions requises pour postuler.
- La date limite de réception des réponses.
- La date de réunion de la Commission Paritaire.

Les courriers relatifs aux ouvertures de postes sont adressés au domicile des PNC par courrier postal ainsi que par mail 15 jours avant la date limite de réception des réponses. Ces appels d'offres sont également publiés à l'affichage dans les bases d'affectation et sont disponibles sur les sites de communication de HOP!

II.3.2 - Chef de Cabine

II.3.2.1 - Appel d'offres Chef de Cabine

Après avoir effectué les mobilités sur bases dans la fonction C/C, dans l'ordre de la LCP, si le besoin de Chef de Cabine est nécessaire dans l'entreprise, un appel d'offre Chef de Cabine est adressé à tous les PNC.

Les PNC postulant doivent répondre aux critères suivants :

- Le PNC doit être titulaire d'un contrat à durée indéterminée
- Le PNC doit justifier d'une ancienneté en tant que PNC dans l'entreprise depuis au moins 2 ans.

II.3.2.2. – Désignation suite aux appels d'offres

Les désignations s'effectuent après réunion et consultation de la commission paritaire.

La promotion de PNC à la fonction Chef de Cabine s'effectue :

- Pour 1/6 des postes disponibles au choix de la Direction
- Pour 5/6 dans l'ordre de la LCP.

Un procès-verbal est rédigé et diffusé sur les outils de communication. Il comporte le nom des candidats retenus et identifie clairement ceux issus du choix de la commission.

Pour chaque poste attribué, la Commission retient le nom d'un candidat suppléant en cas d'échec en évaluation ou en formation de celui désigné à l'origine, ou en cas de refus d'acceptation par le candidat de l'avenant proposé. En cas d'épuisement de la liste des « remplaçants désignés », et pendant une période de 6 mois après la date de la commission paritaire considérée, la Direction appelle le candidat suivant sur la liste des réponses à l'appel d'offres,

satisfaisant aux conditions indiquées ci-dessus, et en informe la Commission Paritaire lors de sa prochaine réunion. A l'issue de cette période, tout échec ou renoncement sur un poste traité au cours de ladite commission entraînera la nullité de l'ouverture de poste correspondante, un nouvel appel d'offres sera alors proposé, sur le même secteur/fonction.

Un courrier est adressé à chaque candidat retenu spécifiant, le poste, la fonction et la base d'affectation pour lesquels sa candidature a été retenue. L'acceptation des conditions indiquées conditionne la mise en stage.

Après publication des résultats, les personnels disposent d'une semaine pour faire part de leurs éventuelles contestations au Président de la Commission Paritaire, qui, s'il la juge recevable, consulte une Commission Paritaire exceptionnelle. A l'issue de cette période, toute réclamation sera examinée par la commission paritaire suivante.

Le PNC faisant l'objet d'une promotion est appelé à suivre un stage en tant que Chef de Cabine.

II.3.3 - PNC d'instruction

HOP! s'engage à nommer l'équivalent temps plein Instructeur par tranche complète de 50 PNC inscrits, les PNC d'encadrements ne sont pas comptés dans ce quota.

Un appel d'offre général est adressé à tous les C/C. Une fois close, la liste des candidats ayant réussi l'évaluation est communiquée à la Commission de Sélection des PNC d'instruction qui désignera les candidats retenus, selon la procédure définie en II.3.3.1

Outre les exigences réglementaires, les résultats obtenus lors des stages de formation et de contrôles antérieurs, les capacités pédagogiques et la motivation personnelle seront déterminants pour le choix des candidats.

Les épreuves de sélection sont définies en partie D du manuel d'exploitation.

Les candidats instructeur/contrôleur devront être Chef de Cabine titulaires et avoir exercé au minimum 4 ans comme Chef de Cabine au sein de l'entreprise. La position sur la LCP n'est pas prépondérante.

L'instructeur étant appelé à exercer la fonction de contrôleur PNC, sa désignation par le RDFE (Responsable Désigné Formation des Equipages) est transmise aux autorités de tutelle. Cette fonction est soumise à l'agrément de l'autorité.

Toutes les fonctions d'instruction débutent par une période probatoire de 6 mois, durant laquelle il peut à tout moment être mis fin aux fonctions de l'intéressé par le Directeur PNC si sa prestation n'est pas jugée satisfaisante après avis des cadres concernés.

Tous les instructeurs/contrôleurs subissent un contrôle pédagogique annuel. En cas d'échec confirmé à ce contrôle, le statut d'instructeur/contrôleur sera suspendu.

II.3.3.1 - Principe général de désignation et de renouvellement :

Lorsqu'un besoin d'instructeur/contrôleur PNC est exprimé par la Direction PNC, un appel d'offre est adressé à tous les C/C du secteur concerné.

La liste de toutes les candidatures ainsi établie est étudiée par l'encadrement PNC qui vérifie les conditions préalables détaillées en II.4.4.1. La liste est ensuite transmise aux membres de la Commission de Sélection des instructeurs (une copie est communiquée aux délégués et représentants syndicaux). Chaque membre de cette Commission émet un avis : favorable, défavorable ou n'émet pas d'avis pour chaque candidature. Chaque candidat ayant fait l'objet d'un nombre d'avis favorables ou de « sans avis » supérieur ou égal au nombre d'avis défavorables sera convoqué en évaluation. Un courrier est adressé aux candidats dont le dossier n'est pas retenu, ils peuvent, s'ils le souhaitent faire l'objet d'un débriefing par l'encadrement du secteur ou par la Direction de la formation.

Cette évaluation comprend un test oral et écrit, un entretien, et est valable 12 mois après la réalisation des 3 phases de l'évaluation.

Les candidatures ainsi retenues sont ensuite présentées à une Commission de Sélection des instructeurs PNC (voir composition en II.3.3.2), présidée par le Directeur PNC.

La désignation donne lieu à un avenant du contrat de travail à durée déterminée de 3 ans renouvelable une fois. Toutefois, en l'absence de candidats à un appel d'offre instructeur/contrôleur PNC, ce contrat pourra être renouvelé autant de fois que d'absence de candidats.

II.3.3.2 - Commission de Sélection des instructeurs PNC :

La commission de sélection des PNC d'instruction est composée de 5 membres :

- Le Directeur PNC, ou son remplaçant désigné dans la fonction assurant la fonction de Président de la Commission, non votant.
- Le Responsable de la formation Sécurité Sauvetage, ou son remplaçant désigné dans la fonction.
- Trois instructeurs désignés par les Organisations Professionnelles PNC représentatives au sein du collège PNC.

Les instructeurs seront élus par les DS de ces Organisations Professionnelles par organisation d'élection sur les candidatures proposées par les Organisations Professionnelles.

- En cas d'égalité, le plus ancien sera élu.
- En cas d'indisponibilité, un suppléant sera nommé.
- Cette élection pourra être organisée pour chaque commission.
- Ces instructeurs seront considérés en journée administrative sur convocation Direction.

Les désignations sont faites à la majorité des voix. En cas d'égalité, la décision revient au Président de la Commission.

Le Président de la Commission se réserve en outre un droit de veto sur la décision finale de la commission.

II.3.4 - Intervenants PN :

Pour les besoins de certaines Interventions lors des stages de formation PN, il peut être recouru à l'intervention de PNC n'ayant pas le statut d'instructeur.

A cette fin, la Direction PNC émet des appels d'offres spécifiques précisant les conditions requises. C'est également la Direction PNC qui choisit les PNC auxquels elle confie ces interventions. Un avenant à durée limitée est alors proposé à l'intéressé.

II. 3.5 - PNC « cadre »

La nomination, les actes de carrière PNC et modalités d'utilisation du PNC « cadre » sont du ressort de la Direction. Un cadre PNC est choisi par la Direction parmi les Chefs de cabine exerçant une fonction instructeur HOP !

Le PNC « cadre » n'est pas pris en compte pour le calcul des effectifs gréant sa base d'affectation, (comptés à 0 dans les effectifs), mais mis à disposition de la Production PN pour assurer de l'apport à la ligne.

Lorsqu'un cadre PNC quitte ses fonctions de cadre, si un changement de base d'affectation ou de fonction a eu lieu alors qu'il était cadre en exercice, la Direction devra avoir recours à un Choix Compagnie faisant suite à une ouverture de poste, choix qui pourra se faire par anticipation. Le cadre concerné devra répondre à cet appel d'offre.

Le secteur « PNC + C/C » est considéré comme un secteur unique.

II.3.6 – Directeur PNC

Le Directeur 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 Directeur PNC encadre l'ensemble des PNC.

II.4 - Insuffisance professionnelle

Tout PNC en situation d'échec en formation ou en contrôle périodique peut demander à ce qu'un Délégué PNC de la Compagnie soit informé de cette situation et ait accès à son dossier de formation.

II.5 - Echec en formation (qualification de type, stage CC, Stage Instructeur)

En cas d'échec en formation, lors du contrôle final, d'un PNC sous contrat de travail, la Direction PNC propose et met en œuvre un programme d'entraînement adapté.

En cas de nouvel échec, la commission paritaire est informée et l'intéressé retrouve, sa base d'affectation antérieure, et sa fonction, après entraînement réglementaire et après avoir été reçu en entretien par l'encadrement PNC.

II.6 - Echec en contrôle périodique

En cas d'échec en contrôle périodique, l'intéressé est arrêté de vol par la Production PN et informé par la Direction de la Formation dans les meilleurs délais.

La Direction PNC propose et met en œuvre un programme d'entraînement adapté suivi d'un nouveau contrôle.

Ce nouveau contrôle doit intervenir dans les trente jours suivants l'échec initial. Cette période est augmentée des durées d'indisponibilité du navigant (arrêt maladie, congés ...).

La Direction PNC statuera sur la suite à donner à cette insuffisance au cours d'un entretien organisé avec l'intéressé, cet entretien ne faisant pas office d'entretien préalable à un licenciement éventuel. Si l'intéressé le souhaite, il peut se faire accompagner d'un représentant du personnel de son choix.

II.7 - Mutation d'un contrat Personnel navigant Commercial en contrat Personnel Navigant Technique :

Dans le cadre du volontariat, et en accord avec sa hiérarchie, tout PNC ayant les prérequis, et ayant subi de manière satisfaisante une évaluation préalable à la mise en stage de formation PNT, peut se voir proposer un poste ouvert et pour lequel aucun candidat PNT en CDI n'a été nommé ou désigné.

Une Convention de Stage lui est proposée, ses bases et salaires sont maintenus.

A l'issue de la Convention de stage, et une fois réussie la formation, l'intéressé se voit proposer un Avenant au Contrat à Durée Indéterminée, définissant son nouvel emploi de Personnel Navigant Technique. Il intègre alors le premier échelon de la grille de salaire correspondant au secteur/fonction sur lequel il est affecté. Une période probatoire de durée identique aux périodes d'essai définies en II.2.1 lui est imposée. Un échec définitif en formation ou une rupture de période probatoire à l'initiative de l'entreprise ou du salarié entraîne un retour vers son poste et sa base précédents. Il intègre la LCP PNT conformément aux régies définies dans l'annexe n°

II.8 - Liste de classement professionnel

Une liste de classement professionnel PNC HOP! est établie et tenue à jour par la Direction. Elle est communiquée aux Délégués du Personnel sur leur demande. Voir Annexe n°