

**Accord sur l'organisation de « mutations Groupe »
temporaires de personnels au sol d'Air France vers
Transavia pour y exercer des fonctions de PNC
avec vocation de revenir à Air France en tant que PNC**

Reçu le : 22/01/2013
N° 021
Copie
Sections

**Accord sur l'organisation de « mutations Groupe » temporaires
de personnels au sol d'Air France vers Transavia
pour y exercer des fonctions de PNC
avec vocation de revenir à Air France en tant que PNC**

1 - Préambule

- 1.1 La situation économique très difficile d'Air France, qui se traduit notamment par cinq années successives de déficit, pèse sur les perspectives d'emploi de l'entreprise et sur les espoirs d'évolution professionnelle, à court et moyen terme, d'un certain nombre de ses salariés. Il en va notamment ainsi pour 112 personnels sol (PS) ayant réussi dans les années passées les sélections pour devenir PNC à AIR France et qui, compte tenu des sureffectifs à moyen terme de PNC, voient malheureusement leur espoir d'évolution s'éloigner très significativement.
- 1.2 Cette situation est d'autant plus problématique pour ces salariés :
- qu'une nouvelle réglementation limite désormais à 5 ans le bénéfice de l'obtention du CCA (ex CFS); si, durant cette période, le titulaire n'exerce pas sa fonction de PNC en vol, il perd le bénéfice de cette réussite préalable et doit repasser les examens.
 - que les conditions de durée de carrière comme PN, telles que fixées dans le cadre de la CRPNAC, vont en se renforçant.
- 1.3 Transavia France (ci-après dénommée Transavia), filiale d'Air France, bénéficie quant à elle, dans le cadre de son modèle économique propre, de réelles perspectives de développement de son activité et de sa rentabilité . Elle prévoit à ce jour de recevoir 3 nouveaux avions au début de chacune des saisons été 2013, 2014 et 2015. Elle prévoit donc d'augmenter ses effectifs PNC CDI, qui sont à ce jour au nombre de 108 pour 8 avions, et en CDD (en raison de la très forte saisonnalité de son exploitation).

- 1.4 Après discussions, Transavia a fait part à Air France de son accord pour accueillir comme PNC dans des conditions respectant son modèle économique et pour une durée limitée, des volontaires issus du vivier d'Air France évoqué au paragraphe 1.1 ; la quantification des postes ainsi offerts, qui sont des postes à temps plein, est décrite ci-après. Air France souhaite, en respectant les exigences du modèle économique propre à Transavia :
- S'organiser pour pouvoir offrir ces perspectives d'évolution professionnelle à des salariés volontaires en utilisant le dispositif de la Convention Mutation Groupe prévue par la Convention d'Entreprise Commune ;
 - Garantir aux candidats retenus et ayant satisfait à la période probatoire à Transavia un retour à terme à Air France en tant que PNC.
- 1.5 Dans ces conditions, Air France a réuni à plusieurs reprises les organisations syndicales représentatives concernées au niveau de l'entreprise, afin de préciser, par un accord spécifique à ce projet, les conditions de mise en œuvre de la convention de mutation groupe. Ainsi après plusieurs réunions, les parties ont convenu des dispositions ci-après décrites.

2 - Respect du volontariat

- 2.1 Principe : la mutation groupe suppose notamment le strict respect :
- Du volontariat des candidats ;
 - De l'accord de Transavia et d'Air France.
- 2.2 Le volontariat des candidats suppose une bonne information des candidats tant sur les conditions de la « mutation groupe » que sur les conditions d'emploi et d'utilisation à Transavia, dans ce cadre :
- Transavia organisera des demi-journées d'information à destination des éventuels candidats (une première réunion s'est tenue le 14 décembre 2012 avec 31 personnes ; une deuxième s'est tenue le 10 janvier ; une troisième sera organisée le 24 janvier 2013.
 - Air France informera précisément les éventuels volontaires sur les dispositions du présent accord ;

3 - Postes ouverts à Transavia

En fonction du nombre d'avions prévus entrer dans sa flotte en 2013, 2014 et 2015, Transavia prévoit d'offrir :

- 60 % des postes PNC CDI à créer à Transavia en 2013,
- 40 % en 2014,
- Et, sous réserve de l'accord Air France, 50 % en 2015.

A titre indicatif, l'arrivée de 3 nouveaux avions correspond à une possibilité de création de 65 postes PNC en CDI à Transavia.

4 - Sélection des candidats

Chaque candidat sera reçu en entretien par Transavia ; cet entretien de motivation constituera, afin de tenir compte de la réussite préalable des intéressés aux épreuves de sélection à Air France, la phase unique de sélection, sous réserve des résultats favorables de la visite médicale d'aptitude à l'emploi de PNC. Transavia informera individuellement chaque candidat et Air France de ses décisions.

5 - Conditions de mise en oeuvre

5.1 Chaque candidat retenu se verra proposer deux documents qu'il devra signer et retourner à chaque société :

- un contrat de mutation groupe avec Transavia afin de formaliser son entrée dans la société en qualité de PNC. Cette entrée se fera sans reprise d'ancienneté Air France et aux conditions d'emploi, d'utilisation et de discipline en vigueur à Transavia ;
- un avenant à son contrat de travail à Air France détaillant le protocole de garanties individuelles.

5.2 Chaque candidat retenu disposera d'un délai de 10 jours calendrier à compter de la remise des documents pour remettre ces deux documents signés.

5.3 Le protocole de garanties individuelles (« PGI ») décrit les 5 types de garanties offerts à la personne en situation de mutation groupe durant et à l'issue de cette mutation, à savoir :

5.3.1 Une garantie de retour à Air France, en qualité de personnel au sol, dans son service, son emploi d'origine et selon les accords collectifs applicables, en cas d'arrêt de la mutation groupe, pour quelque raison que ce soit, durant la période probatoire de 3 mois. Dans ce cas, il est convenu que le salarié conserve le bénéfice de la sélection PNC à Air France sous réserve des éventuelles dispositions légales ;

5.3.2 La garantie du versement par Air France d'une prime d'accompagnement initial du départ d'Air France d'un montant forfaitaire de 1000 euros brut versée avec la dernière paie d'Air France avant mutation. En cas de période probatoire non satisfaisante à Transavia cette prime est remboursable ;

5.3.3 La garantie du versement par Air France d'une prime d'accompagnement global d'un montant égal à l'éventuel écart entre 2.5 fois le salaire annuel brut sécurité sociale reconstitué pour une activité à temps complet sur l'ensemble de l'année perçu par le candidat l'année précédant son départ et 2.5 fois le salaire annuel brut sécurité sociale correspondant à Transavia à une présence et une activité normale à temps complet sur l'ensemble de l'année pour un salarié PNC sans ancienneté (34 600 euros).

Cette prime sera versée à la fin du mois suivant le mois de la fin satisfaisante de la période probatoire et marquant le caractère « définitif » de la mutation du candidat à Transavia ;

5.3.4 La garantie du maintien, en tant qu'ouvrant droit, de ses droits à billets à Air France dans les conditions définies au titre 14 de la Convention d'Entreprise Commune, au même titre que les salariés détachés dans une entreprise du Groupe Air France ;

5.3.5 La garantie du retour de mutation à Air France, en qualité de PNC (hôtesse ou steward), pour les personnels ayant satisfait à la période probatoire :

- A l'issue d'une période normalement comprise entre 2.5 et 5 ans après le début de sa mutation, la date étant fixée d'un commun accord entre Air France et Transavia ;

X₃
PJ
M
W
R

- De manière anticipée, en cas de reprise des embauches PNC en CDI ou de reprise de reconversions internes de PS vers PNC à Air France, en cas de PSE affectant le PNC de Transavia (en appliquant dans ces deux cas la règle de priorité du « premier parti, premier revenu ») ou, à titre individuel, en cas d'incapacité physique définitive à l'exercice des fonctions de PNC. Cette cessation anticipée de la mutation groupe n'entraînera aucun remboursement de l'indemnité forfaitaire d'accompagnement.

Le retour à Air France, quelle qu'en soit la cause, met naturellement fin à la relation sui generis avec Transavia, sans que cette rupture puisse être analysée en un licenciement.

6 - Formation et période probatoire à Transavia

La mutation groupe à Transavia débute par une période probatoire de 4 mois, incluant une période de formation et une période de mise en ligne pratique. Pendant cette période de 4 mois tant le salarié muté que Transavia peuvent librement mettre fin à la mutation, sans délai ni formalisation des motifs. Dans ce cas le retour à Air France s'opère conformément à la première des 5 garanties du « PGI ».

7 - Durée de la mutation groupe

- 7.1 La durée normale de mutation est comprise entre 2.5 et 5 ans ; la fixation de la date de fin de mutation intervient par accord entre Transavia et Air France.
- 7.2 Chaque personnel muté à Transavia bénéficie naturellement d'une priorité de retour à Air France en tant qu'hôtesse ou steward par rapport à toute nouvelle embauche externe en CDI de PNC et à toute nouvelle reconversion interne de PS vers PNC.
- 7.3 Avec l'accord d'Air France, Transavia peut proposer à une ou des personnes mutées de poursuivre en CDI la relation contractuelle avec Transavia ; Le salarié doit, dans cette hypothèse, informer Air France de son intention claire et non équivoque de démissionner.

- 7.4 En cas de difficultés économiques à Transavia, amenant cette dernière à présenter un plan de réduction des effectifs touchant les PNC, il sera mis fin à la mutation groupe d'un nombre de salariés mutés à concurrence du nombre de postes prévus être supprimés, en respectant une règle dite « premier arrivé, premier revenu ». Le retour à Air France est alors organisé dans les conditions prévues par la 5^{ème} garantie du PGI (article 5.3.5).
- 7.5 En cas d'inaptitude physique définitive à l'emploi de PNC, médicalement constatée, il est mis fin de manière anticipée à la mutation et le retour à Air France permet à la personne de bénéficier en tant que PNC des garanties entourant ce type de situation à Air France.

8 - Retour à terme à Air France

Sauf en cas de rupture en cours de période probatoire ou en cas d'acceptation d'une offre d'emploi définitif à Transavia, la mutation groupe à Transavia prend fin par le retour à Air France en qualité d'hôtesse ou steward.

La période de mutation groupe à Transavia est assimilée à une période de travail effectif à Air France et, à ce titre, prise en compte pour tous les droits liés à l'ancienneté administrative.

9 - Durée de l'accord

Le présent accord ayant pour objet exclusif la contribution au règlement de la situation d'une partie des personnes visées au paragraphe 1.1 du préambule, le présent accord a vocation à s'appliquer :

- A compter du 1^{er} février 2013,
- Jusqu'au retour à Air France du dernier personnel muté à Transavia dans le cadre du présent accord.

Une réunion de suivi de l'application de l'accord sera organisée annuellement avec les organisations syndicales signataires.

10 - Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé dans les conditions définies par la législation en vigueur.

11 - Dépôt de l'accord

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt prévues par la législation en vigueur.

Fait à Roissy, le 21.01.2013

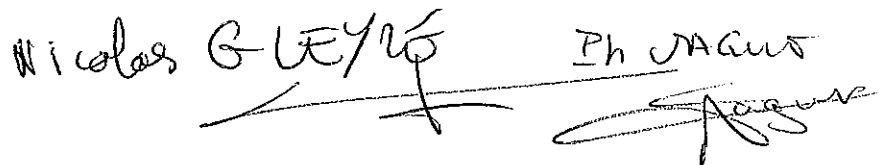
Pour Air France



Pour les organisations syndicales représentatives du personnel au sol

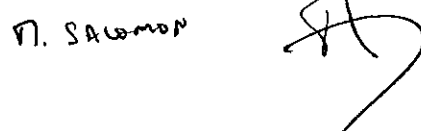
Pour la CGT

Pour UNSA Aérien



Pour FO

Pour la CFDT



Pour la CFE-CGC

