



A Tous PNC

AIR FRANCE

www.unac.asso.fr

navigants@unac.asso.fr

vendredi 28 janvier 2010

BASES PROVINCE & LOWCOSTISATION

La lowcostisation de notre activité court-courrier avec le projet bases province et l'augmentation de productivité attendue par la Direction, posent la question de la « soutenabilité » du travail PNC sur la durée d'une vie professionnelle.

CONSTAT DE LA DIRECTION

Le projet « Bases province » de la Direction part d'un **constat** qui nous est décrit de la façon suivante :

« La recette au siège offert est devenue catastrophique sur MC et CC pendant la crise. Sur Moyen-Courrier, les choses s'améliorent avec la reprise, car le trafic est tiré par la croissance du Long-Courrier (ouverture de lignes, reprise de la croissance). Mais, rien sur le point à point qui représente pourtant 40 % de l'ensemble MC+CC ».

OBJECTIFS DE LA DIRECTION

- La Direction annonce donc **ses objectifs** :
- Répondre à la concurrence du TGV et des compagnies lowcost ;
- Arrêter l'attrition de l'activité court-courrier et permettre un développement du point à point ;
- Créer un nouveau modèle.
- Les moyens envisagés par la Direction pour atteindre ces objectifs ont déjà été décrits :
- Augmenter la productivité des avions. Aujourd'hui, les

avions volent 8 heures par jour, la Direction veut les utiliser 12 heures par jour (+40 %) ;

- Baisser les coûts dans les mêmes proportions (30 à 40 %) ;
- Ne pas partager les gains de productivité avec les salariés ;
- Créer des bases en province avec 10 avions par base, des départs avion vers 6 H et des arrivées avion vers 23 H ;
- Deux équipages par avion, pas de découcher ;
- Deux types de ligne : domestiques plutôt Affaires et création de lignes plutôt loisirs pour compléter l'utilisation des avions. Pour faire ces lignes, il faut baisser les coûts ;
- Un rendement rotation (nombre d'heures de vol par jour de rotation) proche de 6 ;
- Une productivité physique des navigants qui doit atteindre 740 heures réelles par an ;
- Une refonte complète de la rémunération des navigants qui devrait être associée aux jours ON et non aux heures de vol ;
- 175 PNC par base (5 A320 à 4 PNC + 5 A319 à 3 PNC).

Lowcostisation & emplois

On voudrait nous faire croire que des règles intangibles, d'un ordre supérieur, s'imposent à notre activité pour lowcostiser notre activité, et augmenter de façon vilolente la productivité PNC. Tout cela au nom de la préservation de l'emploi ! **Jusqu'ou devons-nous accepter une dégradation de la qualité de l'emploi pour conserver une quantité d'emplois ?**

NOS COMMENTAIRES

Les objectifs mis en avant par la Direction lors des trois réunions de négociation qui se sont déroulées depuis la fin novembre ont douché les enthousiasmes, même de ceux qui voulaient croire à une nouvelle organisation du Court-Courrier.

Productivité

L'augmentation envisagée par la Direction est proprement... **stupéfiante!**

Si l'on compare les 740 heures annuelles de ce projet au nombre d'heures de vol annuelles effectuées ces dernières années, **l'augmentation proposée est de 40 % ! Si l'on regarde l'activité journalière, la cadence augmenterait de près de 60 %**, rien que ça !

La Direction nous annonce en même temps que, pour compenser, elle serait prête à augmenter le nombre de jours OFF mensuel de... 1 J !

De deux choses l'une : soit la Direction part de très loin dans ces négociations, soit... ils sont fous ! (soit les deux...)

De notre côté, bêtement nous faisons le calcul suivant : 740 heures annuelles divisées par 6 heures de vol quotidiennes pendant 10,5 mois (12 mois moins les vacances) et nous trouvons 12 jours ON/mois, donc 18 OFF par mois. Et cela en partant de 740 heures par an, ce qui constitue déjà une valeur inacceptable. **Partant de ce constat, nous avons demandé à la Direction de revoir son projet et d'étudier un nouveau système de planification constitué de séquences 30N/50FF.** La Direction a RE-FUSÉ d'étudier cette hypothèse.

Pour « compenser » cet accroissement prévisible de la pénibilité, il pourrait être proposé une meilleure répartition des jours d'activité mensuels, et une augmentation significative du nombre mensuel de jours OFF. Mais il ne sera accepté aucune diminution de la rémunération.

Rémunération

Sur cette question, le discours de la Direction est moins clair. Ce que nous avons bien compris, c'est que la Direction veut modifier le système de rémunération pour les PNC qui choisiraient d'être affectés sur une base en province. Ce qui est moins clair, c'est : par quel système de rémunération nouveau elle veut le remplacer ?

Au risque d'être accusés de faire un procès d'intention, on peut sans prendre trop de risques dire que lorsqu'une Direction prend l'initiative de modifier un système de rémunération ce n'est pas pour avantager les salariés.

Aucun chiffre n'a été avancé par la Direction au cours de ces négociations. On nous a simplement parlé d'une rémunération « à la journée », sans préciser s'il s'agissait d'un nouveau mode de décompte de l'activité s'ajoutant aux autres (TSV, Temps d'absence, etc.) ou s'il s'agissait d'un nouveau mode de calcul remplaçant celui d'aujourd'hui. Ce sujet sera étudié attentivement par tous les syndicats réunis autour de la table. Mais le résultat recherché par la Direction est bien « une diminution des coûts », cela veut

dire qu'il faudra travailler plus, ET coûter moins cher.

Cohésion

Un des grands dangers que nous redoutons, même s'il peut sembler ésotérique, c'est la scission dans la collectivité PNC. Nous considérons qu'il est indispensable de maintenir l'unité de notre collectivité autour d'une vision commune de notre profession et d'un destin commun qui nous permet de constituer un corps social homogène. Les différences de régime d'emploi : long, moyen, court-courrier ; les différentes bases : ORY, CDG, PPT, PTP et demain peut-être TLS, BOD, NCE, MRS ; les aspirations différentes entre les différentes générations : plus d'argent ou plus de repos ; tout cela finit par affaiblir la cohésion de notre corporation et rend sa défense par les syndicats plus... aléatoire.

Contrats de travail

Les volontaires bases province se verraient proposer un avenant à leur contrat de travail, indiquant la nouvelle affectation. La Direction envisage une durée d'affectation minimum à respecter. Nous avons demandé qu'un retour à Paris soit possible, **à tout moment à la demande du PNC.**

Définir des règles d'emploi et de rémunération différentes pour une partie de la population ne manquera pas d'ajouter de la confusion dans les futurs équilibres sociaux.

province et qu'ils seront accessibles à tous. Si, comme c'est la règle aujourd'hui, les mises en ligne se font à l'ancienneté, cela veut dire que certains auront le choix entre accepter une promotion en province ou refuser la promotion. Chacun voit immédiatement ce qu'il y a de choquant dans ce mécanisme. À ce stade, nous n'avons fait aucune proposition de piste d'étude alternative, parce que nous n'en avons pas encore trouvé. Les pilotes fonctionnent selon ce principe-là, et les PNC dans les bases en province des compagnies filiales régionales d'AF fonctionnent avec des promotions par base, ceux qui veulent une promotion changent éventuellement de base. **Aucun de ces systèmes ne nous convient.**

Carrière

Selon le projet de la Direction, les déroulements de carrière seraient inchangés pour les PNC basés en province. Ceci signifie qu'un certain nombre de postes de chef de cabine seront à pourvoir dans les bases de

LOWCOSTISATION ET SOUTENABILITÉ DU TRAVAIL

Pour conserver nos emplois, nous devrions nous adapter au nouveau modèle imposé par les compagnies low cost. Cette compétition, entre le modèle low cost et les compagnies traditionnelles, portant sur les coûts et sur la productivité des salariés en général et des navigants en particulier, nous place devant un dilemme que d'aucuns pourraient qualifier de chantage.

La Direction prétend que faute de capacité d'adaptation des PNC et de sens des responsabilités de la part des syndicats, l'emploi sur court-courrier est menacé.

Certes, le principe Schumpétérien de « destruction créatrice » est respecté, les low cost créent plus d'emplois qu'elles n'en détruisent chez leurs concurrents, mais c'est faire peu de cas de la **qualité** des emplois détruits/créés.

Les emplois PNC créés posent la **question de la soutenabilité du niveau de production imposé**, sur le long terme. Il ne fait pas de doute, à nos yeux, qu'on ne peut faire carrière comme PNC toute sa vie professionnelle à raison de 900 heures de vol par an.

De plus, dans ces compagnies, la rémunération est constituée d'une partie variable importante ne dépendant que de l'activité du salarié. Le plus faible, le moins résistant, se voit amputé d'une partie significative de sa rémunération s'il ne tient pas la cadence. Non seulement une partie des emplois, les emplois du personnel sol, disparaît dans ce basculement vers le nouveau modèle, mais les emplois PNC deviennent précaires.

Dans cette opération, la lowcostisation de notre activité se traduit par la disparition d'emplois durables à Air France et la création d'emplois précaires... ailleurs.

Notre réflexion, à ce stade, de la discussion, consiste à tenter de déterminer la quantité d'heures de vol quotidiennes acceptable sur cette activité nouvelle et à trouver le moyen de « compenser » cette pénibilité accrue. Cette « compensation » pourrait se trouver dans une nouvelle répartition des jours d'activité mensuels, et dans une augmentation significative du nombre mensuel de jours OFF. **Mais dans ces réflexions, il n'y pas de place pour une diminution de la rémunération.**

Pour lutter contre la lowcostisation de notre activité nous faisons également une chasse sans répit aux compagnies low cost qui n'appliquent pas la loi française ou européenne et qui viennent faire un dumping social menaçant nos emplois. C'est ainsi que nous avons porté plainte contre Ryanair, Easyjet, Netjets et d'autres. Mais pour indispensables qu'elles sont, ces actions judiciaires seront néanmoins longues à produire des effets mesurables.

Le problème qui nous est posé n'a pas de réponse simple. Le statu quo pourrait être considéré comme une victoire, mais pour qui? Les compagnies qui auront le champ libre pour faire les lignes point à point à la place d'Air France? Les PNC du court-courrier qui conserveront leurs conditions d'emploi identiques à celles d'aujourd'hui mais qui seront de moins en moins nombreux?

Inversement, qui serait gagnant dans une diminution des coûts du PNC court-courrier? Les volontaires qui prendront leurs vols plus près de leur domicile ou les nouveaux embauchés qui n'auront pas le choix ou encore les PNC non volontaires qui tôt ou tard se verront imposer ces nouvelles conditions d'utilisation et de rémunération?

Suivez l'actualité sur le fil RSS UNAC :
www.unac.asso.fr

Abonnez-vous à la Newsletter UNAC
www.unac.asso.fr

POUR DÉFENDRE NOTRE COLLECTIVITÉ, NOTRE AVENIR, NOS EMPLOIS

POUR ASSURER LA COHÉSION DE NOTRE COMMUNAUTÉ

SYNDIQUEZ-VOUS !

ADHÉREZ À L'UNAC LE SYNDICAT DES NAVIGANTS

ADHÉSION UNAC - 3, place de Londres - 95727 Roissy cdg cedex

Nom :
Prénom :
Matricule :

Adresse :

Tél :
Mail :