



A Tous PNC

AIR FRANCE

www.unac.asso.fr

navigants@unac.asso.fr

mardi 16 février 2010

T : 01 48 64 49 29 - CDG : 01 41 56 40 76/77/78 - ORY : 06 07 25 22 56 (merc&vend)

BONNETEAU SOCIAL

Ce matin dans le RER à côté d'un de nos délégués, un jeune cadre du siège d'Air France éblouissait une de ses collègues, en lui confiant tous les scoops qu'il détenait. Il lui disait que tout le MC/CC irait à Transavia et qu'ainsi les PNC coûteraient deux fois moins cher que les PNC actuels. Il était péremptoire et cynique, en disant qu'il fallait profiter de la conjoncture pour faire passer les projets qui étaient dans les cartons...

LOWCOSTMANIA

S'il est des stratégies d'entreprises qui peuvent paraître difficilement compréhensibles aux yeux des simples salariés comme nous, il en est d'autres qui sont d'une évidence criante. De la façon dont nous comprenons les choses, pour la Direction, ce sont les compagnies « low cost » qui ont provoqué une baisse de la rentabilité de l'activité Court-Moyen Courrier, il faudrait donc « lowcostiser » les PNC. Pour cela, l'objectif étant de restaurer la rentabilité économique, il faut réduire les coûts. C'est là qu'intervient le fameux projet NEO. Il prévoit de revoir le produit vol et la composition d'équipage puis de réviser l'accord collectif PNC 2008/2013.

La Direction a volontairement découpé NEO en deux phases distinctes : le produit d'un côté et la productivité de l'autre. Espérant nous faire accepter le

moins douloureux, des modifications à la marge (selon elle) des normes de service pour ensuite s'attaquer à la productivité et à la rémunération.

Bref, **une entreprise globale de low-costisation du PNC !**

D'ailleurs, elle ne s'en cache pas puisqu'elle nous dit lors des réunions que la modification du produit et de la composition d'équipage n'a de sens que si elle s'accompagne d'une augmentation de la productivité des PNC et d'une diminution de leur rémunération...

Pour conclure ce magnifique raisonnement, la touche finale est empreinte d'une lourde menace : si nous n'acceptons pas ces remises en cause, l'activité MC et CC devra être externalisée (faite par d'autres à moindre coût) !

(Anecdote réelle)



Les compagnies « low cost » ayant provoqué une baisse de la rentabilité, il faudrait « lowcostiser » le PNC.

Le projet NEO n'a de nouveau que le nom, l'objectif est très traditionnel : réduire les coûts PNC !

GRÈVE PNC LE 28 MARS ?

Toute tentative de passage en force de la Direction se traduira par une grève le 28 mars prochain, date d'application prévue du projet NEO.

LA METHODE

Première étape : segmenter le diagnostic

« C'est la catastrophe sur le moyen-courrier, ça va très mal, chute de la recette unitaire, fuite des pax haute contribution, sureffectif de personnel... ».

En effet, **la réflexion segmentée** permet de ne regarder que la partie qui souffre sans prendre en compte le Long Courrier qui ne se porte pas trop mal, et qui, par ailleurs, ne peut fonctionner que grâce au HUB, alimenté par... le Moyen-Courrier.

Deuxième étape : segmenter les salariés.

Là encore, rien de nouveau, il faut tout d'abord et surtout bien compartimenter les salariés, **éviter toute globalisation des sujets**.

D'un côté le PS, enfin pas tous, faudrait quand même voir à ne pas mélanger les opérationnels (c'est ceux dont la Direction dit qu'ils coûtent trop cher) et les « brains-tormers » (ceux dont la Direction considère au contraire qu'ils rapportent à l'entreprise). De l'autre, les PNT (ceux qui coûtent trop cher) et les PNC (ceux qui coûtent aussi trop cher). Mais la segmentation des salariés va, pour la Direction, jusqu'à séparer les PNC du Long Courrier et ceux du Moyen-Courrier.

Il n'y a pas de limite à ces segmentations, les HST d'un côté, les CC et CCP de l'autre ou alors les nouveaux embauchés d'un côté, et les plus anciens de l'autre. Ça ne vous rappelle rien ?

Une fois que l'on a *catégorisé* les « qui coûtent trop cher » en plusieurs groupes distincts, il suffit d'interroger chacun d'entre eux afin de déterminer celui qui du point de vue des autres, coûte le plus cher ou travaille le moins. Ce type de réflexion catégorielle aboutit toujours au même résultat, pour chacun, le plus cher et le moins productif c'est l'autre...

Un véritable jeu de **bonneteau social** où chaque fois, seule la Direction gagne la mise : 20 % d'augmentation de productivité **pour tout le monde**...

Troisième étape : culpabiliser les organisations syndicales.

Une fois l'objectif de productivité déterminé, encore faut-il réussir à convaincre les personnels et leurs représentants de bien vouloir faire les efforts nécessaires et le cas échéant de revenir sur les accords en vigueur. Les arguments utilisés ne manquent pas, on ne coupe jamais à la sacro-sainte solidarité. « Regardez vos collègues ont bien accepté pourquoi pas vous » ? Puis, très

rapidement, c'est **le chantage à l'emploi** : « ben on va dans le mur, on va devoir licencier ».

Depuis fin janvier, les organisations syndicales sont invitées à des négociations sur le projet NEO qui consistent pour le PNC à augmenter leurs charges de travail à bord, diminuer les compo-peq sur 319 et revoir les règles d'utilisation et de rémunération.

Tous ces sujets sont pourtant contractualisés dans deux accords : le **protocole de service à bord MC de 2004**, un accord à durée indéterminée qui continuerait à s'appliquer durant 15 mois s'il était dénoncé par la Direction, et l'**accord collectif PNC** qui s'applique jusqu'en 2013 et qui ne peut pas être dénoncé par la Direction.

À ce stade, on peut légitimement se demander à quoi sert ce simulacre de négociation, où la Direction entend aborder le plan d'économie NEO « step by step », refusant de parler dans un premier temps d'autres choses que du produit. Comme si les annonces récurrentes des autres sujets (compo-peq, règles d'utilisation, rémunération) dans les médias, au CE et au CCE, avaient été rêvées ou imaginées par les salariés et leurs représentants.

Outre le fait que l'on pourrait avoir l'impression d'être pris pour des imbéciles, on peut s'interroger sur le type de dialogue social recherché par une Direction qui voudrait nous faire croire que le simple fait de lire ses ambitions dans le journal suffirait à modifier les règles contractuelles.

En fait, NEO n'a de nouveau que le nom puisqu'il n'a pour objectif que de répondre à la question « comment faire pour que les salariés coûtent moins cher » en y apportant une réponse connue à l'avance : « faire travailler plus pour moins cher »

Par contre, les remises en question ne concernent jamais les décideurs qui sont plus préoccupés par la réorganisation de la Direction générale, leurs retraites chapeau et la gestion de leurs portefeuilles en bourse.

Pour ce qui nous concerne, le PNC a déjà payé son tribut, notamment en 2004 (1 PNC de moins sur tous les avions de la flotte MC sauf sur 319, suppression des renforts équipage sur LHR). Ces efforts se sont traduits par des économies d'échelle sans précédent, en échange d'une diminution de la charge de travail.

Toute augmentation de cette dernière, sans que la compo-peq soit revue à la hausse, ou toute tentative de passage en force se traduirait par un arrêt de travail immédiat.

Nous sommes attachés à la stricte application des accords contractuels. Le PNC dans son ensemble n'a d'autre choix que de les respecter, nous entendons que la Direction fasse de même.