



A Tous PNC

AIR FRANCE

www.unac.asso.fr

navigants@unac.asso.fr

Mardi 11 décembre 2012

L'EMPLOI AU CŒUR DU SECOND ROUND DE NÉGOCIATION

A l'instar des autres compagnies Européennes, Air France navigue par gros temps. De nouveaux concurrents nombreux et à coûts sociaux inférieurs, marasme économique et dette abyssale sont les éléments qui caractérisent particulièrement les difficultés de notre Entreprise.

C'est dans ce contexte, en préambule à la réouverture des négociations de Transform 2015 (donc de l'Accord Collectif PNC), que la Direction a convié le 5 décembre les 3 syndicats représentatifs du PNC (SNPNC – UNAC – UNSA) à une réunion d'information sur la nouvelle donne en matière de sureffectif et sur les moyens potentiels d'action sur ce dernier.

Le sureffectif envisagé **pour les 3 années à venir** sera très supérieur à ce qui était envisagé au début de l'année 2012. Deux raisons principales à cette variation:

- Un fort abattement du programme.

- Une baisse significative des effectifs indisponibles. En clair, près de 80% de ce nouveau chiffre du sureffectif serait lié à des ajustements de programme, le restant résidant entre autre dans le fait qu'il y a beaucoup moins de PNC en maternité, en congé sans solde de tout ordre...

En bref, contrairement à ce que nous espérons, les départs naturels ne suffiront pas à résorber ce sureffectif.

De fait, comme nous le craignons, l'Emploi PNC se retrouvera au cœur de ce second round de négociation. Afin d'éviter des départs contraints, comprenez des licenciements secs, la Direction a dressé la liste des solutions possibles pour éviter ou limiter le recours à de telles extrémités.

Dans un premier temps, la compagnie élargit les possibilités de prise de congé sans solde et ouvre la possibilité de postuler à du temps alterné au-delà des quotas pour

une période déterminée. Elle mettra ensuite sur la table des négociations l'éventail des mesures d'accompagnement envisageables et menace de ne permettre leur mise en œuvre qu'à la condition que nous trouvions un accord respectant le cahier des charges de Transform, soit 20% d'économie.

Mais ne serait-ce pas nous faire payer deux fois ?

Pour l'UNAC, ces nouvelles mesures relevant de la maîtrise du sureffectif devront être chiffrées à leur juste valeur et, par conséquent, permettre d'alléger la charge des efforts de productivité attendus et leurs conséquences en matière de rémunération.

Les points que nous souhaitons préserver principalement sont ceux impactant le plus la pénibilité tel le repos en escale par exemple.

Ensemble, maintenons la pression !

De manière conservatoire, nous reportons d'ores et déjà notre préavis sur la date dictée par les échéances de la réouverture des négociations (la butée de notre Accord Collectif PNC) pour une grève que nous souhaitons unitaire du 2 au 5 avril.

Cette date et la durée du conflit sont susceptibles d'évoluer en fonction du comportement de la Direction au cours de la négociation et des choix stratégiques des autres syndicats PNC avec qui nous sommes en recherche incessante de convergence.

Les pistes qui sont mises sur la table par la Direction sont les suivantes :

- Nouveau Temps Mensuel Réduit sous forme de congé sans solde fractionné : il s'agirait d'un process transitoire (pour une année) laissant le temps de construire un réel Temps Mensuel Réduit correspondant au cadre légal et aux aspirations de toutes les parties concernées. Cette particularité d'un sans solde fractionné mérite un travail de fond visant à bien mesurer tous les impacts (rémunération, nombre de jours réellement dégagés, cotisations et/ou validation CRPN...)
- Effort général de rémunération par une baisse du Salaire Mensuel Minimum Garanti afin de garder tous les PNC « dans les murs ». Une telle solution aurait des impacts sans doute insurmontables pour nombre de PNC qui doivent faire face à des remboursements de crédit. **Clairement l'UNAC est hostile à cette option.**
- Plan de Départ Volontaire dont les conditions et les mesures incitatives seraient à définir par accord.
- Gestion de la saisonnalité afin de lisser le sureffectif entre l'hiver et l'été. Cette demande de la Compagnie pourrait prendre la forme de quelques jours de repos annualisés. C'est à dire que certains jours de repos seraient défalqués des périodes de forte activité, l'été, pour être reportés sur des périodes hivernales moins chargées. Une des conséquences de ce principe serait que le nombre de départs potentiels serait augmenté. Selon le mode de départ (volontaire ou contraint) l'impact est sensiblement différent.

La Direction n'a pas abordé certaines autres pistes que nous lui demanderons d'étudier afin de couvrir le champs des possibles pour préserver l'emploi PNC.

- Détachement temporaire dans des compagnies filiales (Transavia) avec garantie de retour et maintien du niveau de rémunération, inspiré des solutions retenues par les PNT (non présenté par la Direction).
- Chômage Partiel, où tous les PNC pourraient être maintenus dans l'emploi avec une baisse uniforme du volume d'activité. Le salaire versé par Air France serait payé à due proportion et l'État compléterait la part manquante via une indemnité compensatrice. Cette solution est très compliquée à mettre en place dans le cas général, nécessitant des cadrages précis et un engagement de l'État. Dans le cas de l'activité PNC, cette solution éventuelle serait encore plus difficile à mettre en oeuvre. Néanmoins, nous souhaitons qu'elle soit étudiée.

Confrontés à un tel panel de mesures, nous nous retrouvons clairement face à un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), un Plan Social. Le sujet est de première importance puisqu'il engage l'avenir de PNC et de leurs familles.

Il n'est plus temps de se livrer à des querelles de chapelles qui n'ont aucun sens. NOUS AVONS LE DEVOIR DE FAIRE FRONT COMMUN. Nous devons agir collectivement pour éviter des catastrophes individuelles.

Les enjeux sont tels qu'il est indispensable que nous maintenions la pression sur la Direction.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, il n'a pas encore été possible de définir une date d'action commune rassemblant les 3 syndicats PNC.

De manière conservatoire, nous reportons d'ores et déjà notre préavis sur la date dictée par les échéances de la réouverture des négociations (la butée de notre Accord Collectif PNC) pour une grève que nous souhaitons unitaire du 2 au 5 avril.

Cette date et la durée du conflit sont susceptibles d'évoluer en fonction du comportement de la Direction au cours de la négociation et des choix stratégiques des autres syndicats PNC avec qui nous sommes en recherche incessante de convergence.

Nous devons peser tous ensemble sur cette négociation et le cas échéant, combattre tous ensemble.