



A Tous PNC AIR FRANCE

www.unac.asso.fr

navigants@unac.asso.fr

jeudi 21 mai 2009

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

SCHIZOPHRÈNES !

Le dédoublement manichéen de la personnalité de nos dirigeants se traduit par un double langage : retarder l'âge de la retraite avec un hémisphère du cerveau et virer les vieux pour embaucher des jeunes pas chers, avec l'autre hémisphère.

Au moment de la privatisation d'Air France, le **RPNC** (règlement du personnel navigant commercial) qui, comme son nom l'indique, était un règlement **entièrement à la main de la Direction** a dû être « transposé » dans un accord collectif : la **Convention d'entreprise PNC**. Il existait dans le RPNC un « âge de cessation d'activité » de 55 ans. La privatisation a rendu cette limite d'âge illégale, il a fallu que les Pouvoirs Publics rédigent un décret pour que les PNC conservent un âge de cessation d'activité spécifique.

En décembre 2008, ce décret a sauté et a été remplacé par une loi qui permet dorénavant aux PNC de prolonger leur activité après 55 ans, s'ils le souhaitent, année après année. À tout moment, chaque PNC peut demander à être reclassé au sol et ce n'est qu'à défaut de proposition de reclassement ou en cas de refus du reclassement proposé que le contrat de travail du PNC est rompu. Dans ce cas, le PNC perçoit une **indemnité exclusive de départ** défiscalisée.

Dans le Code de l'aviation civile, le montant de cette indemnité est :

- pour moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour plus de 10 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois de salaire par année d'ancienneté plus 1/15^e de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Suite à cette modification de la loi, contradictoire avec la Convention d'entreprise PNC, un accord **transitoire** a été négocié et signé à Air France (UNAC, UGICT, CFDT) pour permettre aux PNC qui le souhaitent de continuer leur activité au-delà de 55 ans, **cet accord indiquant que l'indemnité de départ prévue à 55 ans pourra être perçue jusqu'à 55 ans et 11 mois**. Aujourd'hui, environ 50 % des PNC qui auraient dû quitter l'entreprise le jour de leurs 55 ans ont choisi de rester quelques mois de plus.

Mais cet accord n'est que **transitoire**, il cesse de s'appliquer à la fin de l'année et la négociation d'un avenant de révision de la Convention a débuté il y a quelques mois. **Pour l'instant, ces négociations nous conduisent à un constat d'échec.**



La négociation d'un avenant de révision a débuté, mais pour l'instant ces négociations nous conduisent à un constat d'échec.

Au secours ! Docteur Jekyll et Mister Hyde sont de retour.

L'EXISTANT

Les indemnités de fin de carrière sont définies dans la **Convention d'entreprise PNC**, chapitre 7 pages 37 à 43 et dans l'Accord transitoire du 29 décembre 2008 (ce protocole est en téléchargement sur notre site : www.unac.asso.fr).

En cas de rupture du contrat de travail à partir de 55 ans (lorsqu'un PNC demande à être reclassé au sol et qu'aucun reclassement ne lui est proposé ou que le PNC refuse le reclassement proposé), l'indemnité versée est de :

- 1 mois de salaire par année d'ancienneté plafonné à 12 mois ;
- et 4/27^e de mois de salaire par année d'ancienneté.

Aujourd'hui, rien n'est prévu pour un départ à 56 ans et au-delà puisque jusqu'à maintenant aucun PNC n'était concerné.

Néanmoins, sans amélioration de l'actuel dispositif, l'indemnité générale versée pour les départs à la retraite continuerait d'être versée, cette indemnité est de 4/27^e de mois de salaire de référence par année d'ancienneté.

Il faut observer que pour certaines durées de carrière très élevées, l'indemnité prévue au Code de l'aviation civile (décrite page précédente) pourrait être supérieure à celle prévue par AF, dans ce cas c'est la plus favorable pour le salarié qui devrait s'appliquer.

L'ENVIRONNEMENT SOCIAL A BEAUCOUP CHANGÉ

Cette négociation devrait nous permettre de remettre à plat l'ensemble du dispositif. En effet, autour de nous l'environnement social a beaucoup changé depuis quelques années :

- » les conditions d'attribution de l'allocation chômage se sont considérablement durcies,
- » les dispenses de recherche d'emplois à partir de 57 ans et demi sont repoussées,
- » la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein dans le régime général (retraite de la sécurité sociale) a été augmentée et va continuer d'augmenter dans l'avenir,



Air France a voté une réforme de la CRPN qui, même si elle n'a pas encore été promulguée par le Gouvernement, augmente progressivement le nombre d'annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite complémentaire CRPN. Les coefficients de minoration pour durée de carrière insuffisante ont été par la même occasion considérablement augmentés, ce qui va se révéler très pénalisant pour ceux qui n'auront pas 30 annuités (plus de possibilité de prendre sa retraite avec le couple 76 comme aujourd'hui).

Ces évolutions défavorables vont faire que certains PNC seront sans doute obligés de prolonger leur activité PNC au-delà de 55 ans.



À l'UNAC, nous considérons qu'il serait très injuste de punir ces malheureux collègues qui, parce qu'ils ont commencé leur carrière PNC après 25 ans ou parce qu'ils ont eu des ruptures dans leur carrière (congé parental total, congé sans solde, etc.) ou bien simplement parce qu'ils ont à leur charge des enfants jeunes, verraient leur prime de départ SUPPRIMÉE !

CE QUE NOUS VOULONS

La schizophrénie des employeurs en général et du nôtre en particulier n'est plus à démontrer lorsque l'on parle de durée de carrière, de formation visant au maintien des salariés dans l'emploi et de durée de carrière nécessaire pour l'équilibre des régimes de retraite.

N'ayant pas la possibilité d'obliger les PNC à partir, la Direction voudrait « punir » les PNC de plus de 55 ans en ne leur donnant pas de prime de départ.

En refusant d'attribuer une prime de départ après 55 ans, la Direction cherche sans doute au passage à faire des économies sur le dos de notre collectivité. En effet, **avec son projet, elle économiserait toutes les primes de départ des PNC continuant leur activité après 55 ans.** C'est donc une économie par rapport à la situation d'aujourd'hui puisque jusqu'à présent tous les PNC perçoivent une indemnité de départ en quittant la Compagnie.

Mais il y a un «double effet kisscool», normal pour un schizophrène direz-vous ! Certains membres de la Direction seraient même prêts à donner un peu plus d'argent à 55 ans ! Évidemment, c'est une partie de l'argent qu'ils ne donneraient pas à ceux qui continueraient. De cette façon, la Direction ferait là aussi des économies. Ces dernières seraient faites sur le dos de ceux qui n'ont pas d'autre choix que de continuer à travailler pour atteindre les critères d'ancienneté que ces mêmes employeurs ont mis en place pour la retraite. Une façon de se donner une bonne conscience à peu de frais.

**La générosité feinte, ponctionnée sur le dos des plus faibles n'est pas le credo de l'UNAC !
En revanche, habiller Pierre avec les vêtements pris à Paul est une tentation
à laquelle la Compagnie a bien du mal à résister.**



Nous revendiquons que le dispositif d'indemnité fin de carrière des PNC permette de verser une prime de départ identique à celle d'aujourd'hui aux PNC partant à 56 ou 57 ans, et nous proposons que cette indemnité soit diminuée d'un tiers chaque année suivante (8 mois à 58 ans et 4 mois à 59 ans).

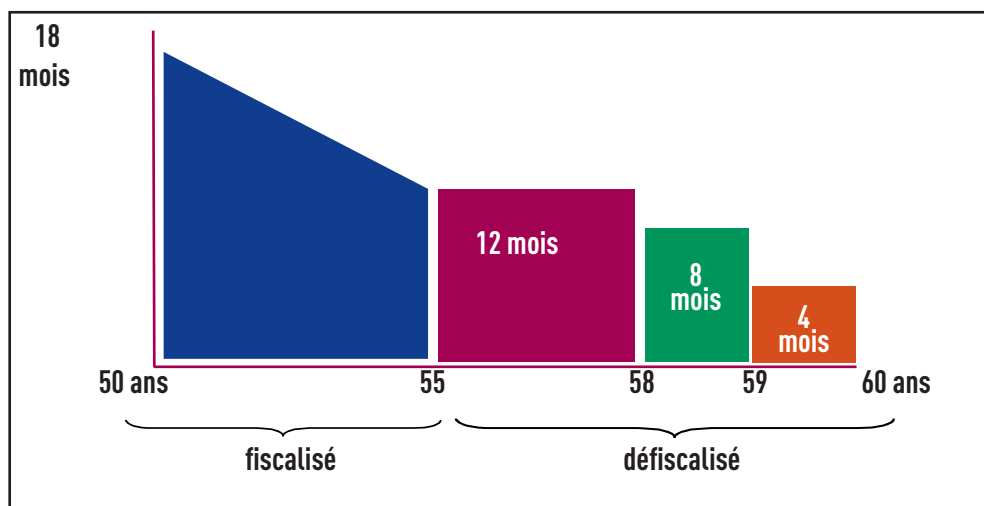
Ceux, à la Direction, qui s'imaginent que le non versement d'une indemnité de fin de carrière pour les PNC qui prolongent leur activité après 55 ans résoudra « le problème des fins de carrière PNC », font à notre avis une erreur. Quand le seul choix dont disposent les PNC après 55 ans c'est une alternative entre :

- quitter son emploi et prendre le risque d'une aventure périlleuse dans un monde du salariat précaire sans avoir des droits pleins à une retraite,
- rester dans son emploi PNC AF pour avoir des droits à une retraite complète et perdre une indemnité de fin de carrière,

il y a fort à parier que bon nombre de PNC choisiront la sécurité et qu'ils resteront dans leur emploi PNC.

N'étant plus « incités » à partir, ils resteront... longtemps.

Voici à quoi ressemblerait le dispositif avec notre proposition :



Il serait temps que la Direction réfléchisse à long terme en matière de gestion des carrières PNC et qu'elle cesse de faire de la gestion du personnel à la petite semaine !

Trop souvent les syndicats sont accusés de ne voir que le court terme (élections obligent). Sur ce dossier que la Direction nous montre l'exemple !

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

Nom :
Prénom :
Matricule :

Tél :
Mail :

Adresse :



3 place de Londres
Continental Square
Bât. URANUS
95727 Roissy CDG
T : +33 1 48 64 49 29
F : +33 1 48 64 49 33