



ADHERENTS

www.unac.asso.fr

mai 2012



Facebook/UNAC

navigants@unac.asso.fr

Ça ne va pas de soi ! Le dialogue social, les garanties sociales contractuelles, la démocratie sociale, le régime social français, bref, ce pour quoi vous payez votre cotisation syndicale, ce pour quoi vous votez aux élections professionnelles, non, ça ne va pas de soi...

Beaucoup de PNC, la très grande majorité, estiment inutile d'adhérer à un syndicat, que ça n'en vaut pas la peine... Sans doute ne savent-ils pas que sans adhérents, sans cotisations, sans délégués sacrifiant une partie de leur vie personnelle, notre vie professionnelle et personnelle ne serait pas la même.

Les plus anciens nous disent : « ce sont les jeunes, ils sont arrivés quand la soupe était servie, ils n'ont pas souffert pour obtenir ce qu'ils ont... ». Si seulement c'était vrai ! Il nous suffirait d'attendre que les jeunes deviennent vieux pour que l'implication des PNC dans les « affaires collectives » s'améliore. Malheureusement, ce n'est pas une affaire d'âge. L'individualisme, la croyance en sa capacité à s'en sortir tout seul est très bien partagée par toutes les générations, et ce n'est pas un phénomène nouveau contrairement à ce qu'on entend trop souvent chez les anciens.

Vous êtes adhérent (e) à l'UNAC, donc vous avez compris, vous, la nécessité de se regrouper pour défendre nos intérêts. Vous savez aussi ce que notre condition a de fragile et précaire. Même si nous parvenons le plus souvent, dans les compagnies aériennes, à obtenir des garanties sociales conventionnelles meilleures que celles de la loi, vous savez que rien ne nous est offert. Rien ne nous est donné sur notre bonne mine.

Lorsque le populisme prend le pas sur la vision à long terme, lorsque la surenchère permanente tient lieu de politique syndicale, lorsque le syndicat pense plus aux prochaines élections professionnelles qu'à la construction d'un socle conventionnel solide pour les navigants, alors les corps intermédiaires ne jouent pas leur rôle et la cohésion de notre population décroît ce qui laisse une voie royale à nos employeurs.

Pourtant, de notre solidarité, de notre engagement et de notre implication dépendent non seulement la construction d'accords collectifs solides et durables dans nos compagnies, mais également la survie des outils collectifs créés par nos prédécesseurs et qu'il nous appartient de faire vivre pour les léguer à nos successeurs. C'est le cas par exemple de notre régime de retraite complémentaire, la CRPN.

Vous êtes nos meilleurs ambassadeurs, rappelez à vos collègues à chaque vol, ce qu'ils doivent à la collectivité PN et à ceux qui font le choix d'adhérer à un syndicat pour faire vivre cette collectivité et pour construire la démocratie sociale qui permet de négocier les accords collectifs qui fondent nos garanties sociales d'aujourd'hui et de demain.

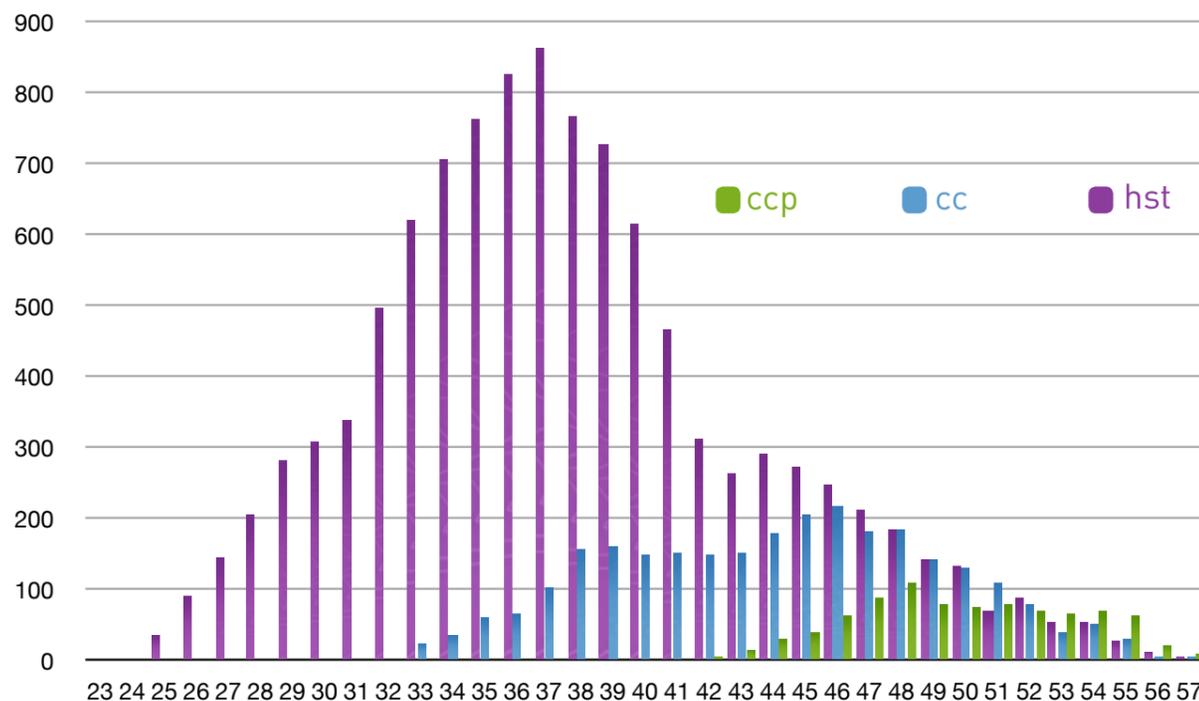
FOCUS

DÉPARTS ANNUELS PNC AF

	2011	2010	2009
DÉMISSIONS	49	24	46
DÉPARTS ENTRE 50 ET 55 ANS	8	24	22
LICENCIEMENTS	16	11	4
DÉCÈS	14	7	17
INAPTITUDES DÉFINITIVES	41	15	26
CESSATION ACTIVITÉ > 55 ANS	125	93	66
TOTAL	253	174	181

Le nombre de départs PNC est d'environ 250 par an (sauf ces deux dernières années). Selon la pyramide des âges ci-dessous, on peut prévoir un peu plus de 1 000 départs PNC avant la fin de l'année 2015. De quoi absorber sans drame un éventuel sureffectif dans les deux ou trois prochaines années.

Nombre de PNC par grade en fonction de l'âge



FOCUS

EASYJET

PROMISES...?

Encore une fois, l'UNAC est obligé de dénoncer la faiblesse du dialogue social chez Easyjet. De nombreuses promesses ne sont pas respectées, à croire que depuis la signature de l'accord sur le flexi roster (planning à rythmes variables) et les mini bases, la direction n'a plus envie de discuter des sujets qui lui plaisent moins à savoir : les négociations sur le temps alterné, la mise en place d'une prime d'intéressement (pourtant actée dans l'accord NAO) et l'indemnisation des absences maladie.

Faudra-t-il, encore une fois, que nous en arrivions à une menace de conflit afin que la direction revienne à la table des négociations ? À l'UNAC, nous sommes préparés à une telle éventualité.

Easyjet doit, elle aussi, se préparer à un été social très chaud si des signes d'une réelle volonté de dialogue social sur ces différents sujets n'étaient pas donnés à très court terme.

STAND BY TICKETS

Nous regrettons la décision de la compagnie de remettre à plus tard la mise en place d'un système de stand-by ticket (GP). La seule explication donnée par la directrice de la l'entreprise c'est qu'elle n'est pas capable de mener deux projets de front ! DE QUI SE MOQUE-T-ON ? EASYJET, 5e compagnie européenne avec plus de 200 avions ne peut pas mobiliser suffisamment de ressources humaines afin de travailler sur deux projets ?

À l'UNAC nous ne voyons là qu'une première reculade afin de « peut-être » nous préparer à l'abandon du projet. Nous avons écrit à Carolyn Mc Call afin d'obtenir une réponse claire et un calendrier précis de la mise en place des stand by tickets que tous les salariés attendent avec beaucoup d'impatience.

PROBLÈMES DE PAIE

Ils n'ont pas disparu malgré les différentes promesses que nous avons obtenues en Mars. Il est toujours aussi difficile d'obtenir diverses attestations que les salariés se doivent d'obtenir rapidement. Nous avons demandé également qu'une explication de la feuille de paie soit donnée à chaque salarié afin qu'il puisse faire les vérifications qu'il souhaite. Il faut que la compagnie mette les moyens matériels et humains en France afin que nos payes soient faites correctement, sans cela nous ne croyons plus à leur capacité de gérer correctement toutes les spécificités françaises en matière de paye depuis Luton.

FATIGUE

Nous avons eu la déconvenue de voir apparaître sur les plannings de nouvelles rotations très longues et très fatigantes. Notre conseil est le suivant : contactez FRMS (Fatigue Risk Management System) au mail suivant _frms@easyjet.com, afin de faire rectifier votre roster si un enchaînement de rotation vous apparaît propice à la fatigue. Si cela n'a pas un résultat satisfaisant, c'est à vous de prendre la décision d'appeler Fatigue si vous ne vous sentez pas en pleine capacité pour effectuer votre duty.

Roissy, le 14 mai 2012

Madame,

Il y'a plus d'un an, déjà vous nous annonciez, des changements significatifs dans la structure des « staff travels ». À l'époque vous déclariez que tout le personnel navigant d'EASYJET pourrait bénéficier de « stand by tickets ». Ce système devait être profitable à la compagnie en améliorant le taux de remplissage des avions, mais surtout au personnel en lui permettant de voyager plus facilement

Force aujourd'hui est de faire le constat qu'aucune de ces mesures n'a été mise en place.

Les équipages de cabine que nous représentons sont conduits à prendre leurs billets d'avion avec des compagnies directement concurrentes afin de bénéficier de tarifs compétitifs ? Nous ne comprenons pas qu'EASYJET nous pousse à prendre des billets d'avion pour d'autres compagnies que celle pour laquelle nous travaillons. Est-ce votre façon de renforcer le « spirit » que vous nous demandez d'avoir ? Si c'est le cas, c'est un échec.

Cette annonce a fait naître en chacun des salariés basés en France de grands espoirs et nous a confortés dans l'idée d'être plus « Orange ». Cependant, si des changements concernant les « staff travel » ont été mis en place, ils ne concernent que la forme de l'offre : le site intranet, la page de réservation, le forfait bagage. Concrètement, les salariés sont toujours lésés alors que la compagnie prospère. Le nombre de staff travel au départ des bases françaises est, sur certaines destinations, quasi nul et pourtant les vols ne partent que très rarement complet.

En mars 2011 vous annonciez qu'un point serait fait en fin d'année 2011 sur l'avancée de la mise en place du système de nouveaux « staff travel ». Nous sommes en mai 2012 et rien n'a été fait. À l'approche de l'été, aucune information n'a été donnée sur le lancement des « stand by tickets ». L'idée d'un échantillon test d'employés qui essaieraient le système informatique de « stand by tickets » avant le lancement inter réseau est-elle abandonnée ?

Les salariés avaient placé beaucoup d'espoir dans le renouveau que votre arrivée à la tête de l'entreprise allait provoquer. L'UNAC doit aujourd'hui faire le constat que ce renouveau n'était qu'un feu de paille. La Direction de l'entreprise retombe rapidement dans ses travers et porte peu d'attention au respect de ses engagements, et de son personnel.

Nous formons le vœu que le délai dans la mise en place d'un système performant de stand-by ticket n'est qu'un retard technique et que ce retard sera rapidement corrigé sous votre impulsion.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

Eric CUNNAC

Délégué Syndical UNAC

UNAC EASYJET



FOCUS

AIR CARAÏBES

Ref. : LDS-12-05-62/FM

AIR CARAÏBES

Monsieur Marc ROCHET

Président

3 Allée du Commandant Mouchotte

Bât. 523 – PARAY VIEILLE POSTE

91782 WISSOUS CEDEX

Roissy, le 10 mai 2012

Monsieur le Président,

Notre Délégué Syndical n'a pas manqué d'attirer votre attention, à de nombreuses reprises, sur le fait que l'entreprise Air Caraïbes ne respecte pas ses engagements concernant le Protocole d'accord planification/régulation du PN, signés par Air Caraïbes Atlantique à la suite d'une réunion de négociation du 19 juin 2009, les mesures de ce protocole prenant effet le 1^{er} juin 2009.

Ce Protocole prévoit au paragraphe « Repos Post-Courrier » que le repos à la base des vols Antilles ou Guyane, le Repos Post-Courrier donc, comprendra au moins deux journées non travaillées dites jours OFF. Selon ce protocole d'accord, il peut être dérogé à ce principe dans des cas listés de façon exhaustive et avec précision : l'accord du PN, des contraintes liées à l'attribution d'un désidérata, et des contraintes liées à des vols de contrôle.

Or, comme vous l'a déjà signalé à de nombreuses reprises notre délégué syndical, les services de production de la compagnie ont pris la très mauvaise habitude de ne pas respecter votre signature et de positionner sur ces périodes de repos périodique, tantôt des jours de Congé annuel, tantôt des heures ou des jours de repos périodique issu de l'accord-cadre d'aménagement et de réduction du temps de travail des personnels navigants professionnels de transport aérien du 10 février 2000.

Ce chevauchement entre des périodes de différentes natures n'est pas possible. En effet, les dispositions de l'accord de branche prévoient que « le personnel navigant affecté aux longs parcours bénéficie, à sa base d'affectation, indépendamment des temps d'arrêts qui suivent obligatoirement les périodes de vol définies par l'article D.422-5 de 288 heures de repos périodique supplémentaire par semestre civil complet d'activité. »

FOCUS

DROIT DE GRÈVE

« À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce repos périodique supplémentaire est réparti de la façon suivante : deux tranches de 24 heures consécutives, garantissant chacune un arrêt nocturne normal, par mois complet d'activité, accolables au temps d'arrêt qui suit obligatoirement les périodes de vol, au repos périodique ou à toute autre période de repos ou de congé ; une de ces fractions peut déborder sur le mois précédent ou suivant ». Il s'agit ici de deux tranches comprenant chacune 24 heures consécutives.

S'agissant de repos périodique supplémentaire correspondant à une réduction du temps de travail, il n'est pas possible de le confondre avec des congés.

De plus, le texte est très clair dans le Code de l'aviation civile, ce repos périodique supplémentaire est obligatoirement attribué indépendamment des temps d'arrêt qui suivent une période de vol, il ne saurait par conséquent être confondu avec le Repos Post-Courrier.

Nous sommes au regret de constater que malgré les interventions de notre délégué syndical, vos services persistent à ne pas vouloir appliquer l'accord signé par la compagnie ni se conformer à la législation sur la durée du temps de travail des PN en vigueur.

Nous vous demandons donc de ne pas superposer ces Repos Post-Courrier avec des périodes d'une autre nature.

Nous voulons croire que vous ne manquerez pas de donner les consignes nécessaires pour que cette situation soit corrigée au plus vite. Faute de quoi, nous serions conduits à appeler l'ensemble du personnel navigant de la compagnie à cesser le travail pour obtenir le respect du protocole d'accord signé par la Direction de la compagnie. Ces arrêts de travail seront décidés dans les prochaines semaines, et l'UNAC exercera parallèlement toute action nécessaire au respect des droits des personnels navigants Air Caraïbes.

Copie de ce courrier est adressée à l'Inspection du Travail.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Président



Franck Mikula

Publiée au Journal Officiel du 20 mars, la loi encadrant le droit de grève dans les transports aériens est entrée en vigueur le 21 mars 2012.

AIR FRANCE vient de publier une information sur **sa propre interprétation des modalités d'application de la loi Diard**. Une note spécifique pour chaque population a été mise en ligne et un courrier du Directeur Général adjoint aux ressources humaines et à la politique sociale a été adressé aux PNC.

Comme chacun le sait, AIR FRANCE n'était pas totalement étrangère à l'émergence de cette proposition de loi votée en urgence dans les tout derniers jours de la dernière session parlementaire avant les échéances électorales que nous connaissons.

Nous avons combattu cette loi en appelant l'ensemble des navigants de toutes les compagnies à cesser le travail, avec le peu de succès que l'on sait. Sans doute, dans leur majorité, les PNC n'avaient-ils pas entendu nos arguments. Sans doute la situation économique dans le transport aérien en général et à Air France en particulier a-t-elle réduit l'implication de notre population. Sans doute encore, les implications de cette loi n'avaient-elles pas été bien comprises.

Avec l'éclairage donné par les dernières publications d'AIR FRANCE qui donnent une interprétation singulière à cette loi, les objectifs que poursuivaient les fédérations patronales en soutenant cette loi deviennent évidents.

De fait, cette loi introduit des modifications de différentes natures.

- 1 - Le nouvel article L.1114-2 du code des transports invite les entreprises du secteur du transport aérien de passagers à la conclusion d'accords-cadres de prévention des conflits.**
- 2 - L'introduction d'un préavis individuel de 48 h avant toute participation à une grève. L'obligation de déclaration pèse sur tout salarié dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols.**
- 3 - L'introduction d'un préavis de 24 heures pour déclarer son intention de renoncer à faire grève ou de reprendre le travail.**
- 4 - L'introduction de sanctions disciplinaires pour les salariés qui n'auraient pas satisfait aux nouvelles obligations de préavis individuel.**
- 5 - La possibilité de recours à un médiateur choisi d'un commun accord.**

6 - La possibilité à l'initiative de l'entreprise ou d'une organisation syndicale représentative, voire du médiateur, d'organiser une consultation ouverte aux salariés concernés par les motifs de la grève et portant sur la poursuite de celle-ci.

Certaines de ces modifications n'ont d'autre vocation que d'habiller un texte qui, selon nous, n'a pas d'autre objectif que de **restreindre le droit de grève des navigants**.

Les points **1** et **5** ne servent à l'évidence que de garniture pour les points qui les suivent.

Le point **1** n'est qu'une invitation à la négociation d'un accord de prévention des conflits (on pourrait dire de veille sociale) qui dans les faits existe déjà dans la plupart des entreprises du secteur et notamment à Air France. D'expérience, on sait quelle est la piètre valeur que les deux parties, employeurs comme syndicats, accordent à de tels accords...

Le point **5** est une procédure de médiation qui était déjà prévue notamment par l'article L. 2523-1 du Code du travail. Ici, il habille le point **6** qui, par l'introduction d'une possibilité de consultation purement « *consultative* », n'est qu'un outil de propagande au service de l'Entreprise.

Le corps du texte, son essence, réside dans les points **2, 3** et **4** qui sont pour les initiateurs de la loi, des points « d'encadrement » du droit de grève et pour nous, **les éléments de restriction à notre droit de grève**. Au-delà de la lecture directe de ces points, de nouvelles obligations sont induites. **Et en contraignant les moyens de lutte des syndicats, cette loi diminue la capacité des salariés à utiliser le conflit social comme arme de négociation ce qui restreint de façon importante le pouvoir de négociation des syndicats.**

La déclaration individuelle à 48 heures nécessite de la part des syndicats appelant à un conflit une information publique largement supérieure à 48 heures. Ce qui implicitement rend nécessaire si ce n'est obligatoire un « préavis » collectif de fait, dans des entreprises de droit privé déconnectées d'un service public. Cette obligation constitue une « évolution » inédite du droit du travail, dont l'impact à terme est vecteur de remises en causes plus inquiétantes encore. Ce préavis ampute la nécessaire capacité de réaction des organisations syndicales. Ce qui dans un contexte aussi difficile que celui que nous traversons peut s'avérer être un handicap certain. Outre le fait que cette anticipation des entreprises sur la mobilisation des salariés permettrait l'information des passagers (le prétexte de cette loi), elle permettra assurément à l'Entreprise de différer la négociation pour connaître le niveau de mobilisation des salariés et ensuite de préparer des mesures finement adaptées pour réduire l'impact de la grève (affrètements, etc.).

Pour celles et ceux qui douteraient encore de l'objectif de ce texte, précisons que les entreprises n'ont pas d'obligation de résultat dans l'information des passagers.

Les obligations, c'est pour le salarié. La loi ne manque d'ailleurs pas de lui rappeler qu'il encourt des sanctions disciplinaires. C'est bien principalement cette partie du texte qui est mise en exergue dans la **communication antigrève d'AIR FRANCE**.

Dans un mémo **très orienté**, AIR FRANCE prend quelques libertés d'interprétation de la loi. Elle décrit les obligations, quitte à en inventer certaines, et met l'accent sur les sanctions.

AIR FRANCE n'hésite pas à sortir du cadre de la loi. Ainsi, la Direction introduit un préavis pour les **activités sol** qui ne correspondent pas à l'**objet de la loi**. Elle définit une procédure de déclaration et un moyen de contact restrictif quand la loi l'autorise seulement à désigner la personne à prévenir dans l'entreprise... La procédure imposée par la compagnie générerait pour certains salariés, dans certains cas, des **impossibilités d'exercer son droit de grève**.

D'autre part, AIR FRANCE profite de cette communication pour nous livrer son interprétation du décompte des jours de grève, des possibilités de grève en escale en oubliant de mentionner le fait que certaines escales sont également des bases d'affectation de l'entreprise dans lesquelles la grève n'est pas interdite, etc. bref, beaucoup de choses fausses, inventées, non décrites par la Loi, et qui au minimum nécessiteront des négociations, certaines devant même être tranchées par les tribunaux.

Lors de la dernière campagne électorale, de nombreuses voix se sont élevées contre cette loi et certains ont même parlé de l'abroger.

Nous ne sommes pas naïfs au point de penser que cette Loi va disparaître dans les semaines qui viennent. Toutefois, nous tenterons dès que possible d'y faire apporter quelques aménagements. Si cette loi n'est pas modifiée dans les prochains mois, nous devons repenser l'organisation des conflits, leurs séquençements, leurs durées...

Un outil de négociation, même dégradé, reste un outil indispensable dont nous devons apprendre à optimiser l'efficacité.

Nous n'oublierons pas que si elle introduit des sanctions disciplinaires pour les salariés, elle introduit également des sanctions pénales (1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende) pour la personne qui utiliserait les déclarations individuelles à d'autres fins que d'organisation de l'activité et du service pendant la durée de la grève.

Ne tenez pas compte des consignes de grève publiées par les Directions d'Entreprises. Le cas échéant, les syndicats représentatifs du PNC publieront leurs propres consignes de grève, **en tout cas l'UNAC le fera.**

*Dans sa forme actuelle, cette loi est une véritable entrave à la grève,
donc une entrave à la négociation.*

Ne tenez pas compte des consignes de grève publiées par la Direction.

SANS DROIT DE GRÈVE

IL N'Y A PAS DE DROIT DE LA NÉGOCIATION !

PLAN DE DÉPART... « VOLONTAIRE » ?

En 2012, on ne dit plus « dégraissage », « plan social », suppression d'emplois. On parle maintenant de « plan d'adaptation des emplois », de « programme d'ajustement des effectifs », ou même, quand on veut paraître très social on dit : « plan de départs VOLONTAIRES ».

De façon cynique, lorsqu'elles ont du mal à assumer leurs responsabilités vis-à-vis des salariés qu'elles ont embauchés, les entreprises disent se mettre au service de certains d'entre eux afin de satisfaire les demandes des VOLONTAIRES qui souhaiteraient quitter l'entreprise et perdre leur emploi afin d'alléger les charges de leur patron.

Évacuons la forme euphémistique du langage politiquement correct pour faire un point sur notre position en la matière.

Qu'est-ce qu'un PDV, plan de départ volontaire ?

Ça n'est qu'une « modalité » du plan de sauvegarde des emplois, nouveau nom du plan social. Quand une entreprise veut se séparer d'une partie de son personnel, licencier pour faire clair, elle doit respecter un certain nombre de procédures et en particulier celles prévues par la loi en matière de licenciements collectifs lorsqu'elle envisage de licencier plus de dix salariés sur une période de 30 jours. Elle doit faire un plan de sauvegarde des emplois (PSE).

C'est dans le cadre d'un plan social (PSE) qu'il est possible de convenir, par la négociation avec les syndicats, de remplacer les critères d'ordre des licenciements prévus par le Code du travail, par un autre : **le volontariat**.

Article L1233-5 du Code du travail

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Comme on le voit, l'application brutale des critères retenus par le Code du travail pour fixer l'ordre des licenciements conduit à mettre à la porte en priorité les plus jeunes salariés.

Certes, le PDV est plus « joli », moins brutal, mais c'est tout de même un plan de licenciements qui consiste à mettre des salariés dehors, et dans l'environnement que chacun connaît, « dehors » ça veut dire « chômage » (le plus souvent).

L'UNAC DEMANDE-T-ELLE UN PDV DANS LA NÉGOCIATION QUI VA DÉBUTER ?

Nous ne demandons pas à Air France de mettre en place un Plan de Départs Volontaires, car cela reviendrait à demander un plan social, donc à demander qu'on licencie des salariés et c'est à l'opposé de notre mission qui consiste à préserver les emplois.

Nous continuerons de demander à l'entreprise de **préserver les emplois de tous les PNC** en mettant en place des mesures adaptées. Pour cela toutes les pistes alternatives doivent être trouvées, qu'il s'agisse de temps alterné aidé pour inciter les volontaires à diminuer leur temps de travail, d'un temps partiel TMR renégocié (temps mensuel réduit), d'une nouvelle répartition des mois OFF du temps alterné (pour compenser la saisonnalité de l'activité), de mesures temporaires de chômage partiel, bref, toutes les solutions doivent être étudiées pour préserver nos emplois.

Toutefois, si malgré les solutions alternatives de préservation de l'emploi, les négociations sur la restructuration d'Air France TRANSFORM15, conduisaient la Compagnie à faire un plan de licenciement collectif touchant les PNC, nous négocierions alors une alternative aux critères d'ordre des licenciements prévus par le Code du travail avec en priorité un appel aux volontaires et des primes d'incitation au départ.

Mais, entre demander un PDV comme « solution » aux problèmes de coûts d'Air France et demander un PDV comme « alternative » au licenciement des plus jeunes, il y a un gouffre que nous n'avons pas l'intention de franchir.

Un PDV n'est pas une formule magique qui rendrait les restructurations d'entreprise indolores. En effet, l'incitation aux départs « volontaires » (ce mot mériterait sans doute une explication) se fait en proposant aux salariés une somme d'argent supérieure à ce qui est prévu par les accords et la loi en matière de licenciement économique.

Le « coût » de cette « incitation » est naturellement répercuté sur les salariés qui restent dans l'entreprise. **Ce qui nous fait dire qu'en fait ce sont les salariés qui restent qui payent le plan de départ de leurs collègues.**

C'est EXACTEMENT ce qui fut fait lors du précédent plan de départ volontaire PNC dans les années 90.

Ce plan de départs volontaires était accompagné de douloureuses remises en cause des conditions d'emploi (carrière, conditions de travail, rémunération, etc.) de tous ceux qui

restaient, mais aussi, et surtout d'une **deuxième échelle de rémunération pour les nouveaux embauchés PNC, la fameuse B-Scale PNC !**

Quelques rappels sur cette B-Scale PNC, pour ceux qui l'auraient oubliée.

En 1995, la Direction d'AF avait modifié unilatéralement la grille de salaires PNC en ajoutant 3 échelons (A1, B1, C1) et deux classes (6e et 5e) en début de carrière.

Ces classes et échelons aboutissaient à un ralentissement du déroulement de carrière PNC et à une baisse salariale très importante en niveau (baisse de la rémunération mensuelle) et en masse (baisse de la rémunération cumulée sur la carrière) pour les PNC embauchés à compter de 1995.

C'est de cette façon qu'une partie des efforts de redressement (de sauvetage) de la compagnie a été effectuée par la collectivité PNC dans le milieu des années 90.

Chacun l'aura compris, les efforts ont principalement été faits par la partie de la collectivité qui venait à peine d'intégrer cette même collectivité.

Ce n'est qu'après une bagarre homérique, 53 jours de grève à l'appel de l'**UNAC** (seule le plus souvent) que nous avons obtenu, dans le cadre du premier accord collectif global Air France en 1999, une réduction de la durée de carrière totale de 6 années permettant d'atteindre la hors classe dixième échelon en 25 ans au lieu de 31 ans. Cette B-Scale devait permettre à la compagnie de diminuer de 25 % la masse salariale PNC, et cela de façon pérenne !

Un Directeur nous confiait à l'époque qu'ayant dû être supprimée en 2001, elle n'avait en fait servi qu'à payer le plan de départ volontaire PNC.

Et pourtant, à l'époque, cette restructuration s'était accompagnée d'une recapitalisation de l'entreprise par l'État (20 milliards de francs), ce qui ne sera pas le cas aujourd'hui (pour ce que nous en savons, tout au moins).

Donc, plus le Plan de Départs Volontaires sera généreux, plus la Direction demandera d'efforts aux PNC qui resteront.

ON DIT QUE CERTAINS PNC REVENDIQUENT DE POUVOIR BÉNÉFICIER D'UNE TELLE INCITATION...

On peut comprendre qu'**individuellement** cette option soit avantageuse et souhaitée par certains. Mais à l'**UNAC**, si effectivement nous nous efforçons de satisfaire les revendications **individuelles** des salariés, ce n'est que **dans la limite des intérêts collectifs** de

la profession et de la collectivité que nous défendons. Et dans ce cas précis, **les deux ne correspondent pas exactement.**

Précisons encore qu'un Plan de Départs Volontaires n'est qu'une **alternative à un éventuel plan de licenciement collectif PNC...** qui toucherait... **les plus jeunes**, ou qui toucherait une catégorie professionnelle que la Direction aurait désignée (les CC par opposition aux HST, ou même les PNC du Moyen-Courrier par opposition aux PNC du Long-Courrier, etc.). En effet, la Direction peut cibler un groupe quand on est dans la situation d'une réduction des effectifs avec un PSE.

En résumé, le PDV n'est pour nous qu'une option que nous n'envisagerons qu'en dernier recours, lorsque tous les autres moyens auront éventuellement échoué à préserver l'emploi.

Il ne faut pas non plus se laisser abuser par cette notion de « volontariat ». Comment obtient-on le consentement des salariés ? Les salariés ont-ils vraiment toutes les informations avant de faire leurs choix ? Une Direction d'entreprise qui cible avec précision telle ou telle catégorie de salariés ne pousse-t-elle pas ces salariés à se déclarer volontaires ?

Et que dire d'une Direction qui met la pression sur les salariés de tel ou tel secteur (le MC par exemple) en expliquant qu'ils sont la cause des déficits de l'entreprise ? Ces salariés qui comprennent que s'ils ne sont pas volontaires au départ ils subiront une mobilité forcée sont-ils vraiment demandeurs d'un départ de l'entreprise ?

Nous sommes donc prudents avec cette notion de « volontariat au départ », elle doit être vérifiée avec beaucoup de soin.

Y A-T-IL UN SUREFFECTIF ?

La notion de sureffectif doit également être attentivement vérifiée. Selon les catégories professionnelles et les métiers, **cette notion n'a pas le même sens ni les mêmes implications.**

Les PNC sont environ 15 000 à effectuer le même métier. Cet effectif est à peu près proportionnel au nombre de passagers et donc à l'évolution en sièges de l'offre de la Compagnie. Un éventuel sureffectif en période de réduction de l'offre en SKO sera résorbé dès le retour de la croissance. De plus, l'offre n'étant pas forcément identique toute l'année, un sureffectif en hiver peut très bien devenir un sous-effectif en été.

Il existe donc une fourchette de variation des effectifs PNC qui n'est ni du sureffectif ni du sous-effectif, l'effectif théorique n'étant lui-même pas connu avec précision tant les évolutions de programme sont fréquentes.

C'est le cas également pour les **pilotes**, même si le lien entre nombre de passagers et effectifs pilotes est moins direct, puisque le lien se fait entre nombre d'avions et effectif de pilotes. Cependant, les implications sur les effectifs des changements de qualifications ou des changements de catégories OPL/CDB (la fameuse cascade de qualif) sont très importantes et peuvent faire varier le nombre de PN disponibles à la ligne de plusieurs dizaines voire d'une centaine de pilotes.

En revanche, pour le **personnel sol**, le lien entre évolution du trafic et effectifs est beaucoup plus souple. Tel ou tel service peut être réorganisé, voire supprimé pour être sous-traité, ce qui a un effet sur l'effectif sans toucher au niveau de production de la compagnie.

Les évolutions technologiques permettent également d'effectuer les mêmes tâches avec moins de personnel (Internet, BLS, etc.), ce qui crée du sureffectif même en période de croissance. On peut également constater que même en période de sureffectif global, il peut être indispensable d'embaucher de nouveaux salariés qui disposent d'une compétence spécifique, dont l'entreprise a besoin.

Nous nous garderons bien de juger la façon dont les effectifs doivent être gérés au sol, nous pouvons simplement dire que **les raisonnements applicables au sol ne sont pas les mêmes pour les PNC**.

Une renégociation des accords en vigueur chez les PNC peut conduire à constater un léger sureffectif à court terme.

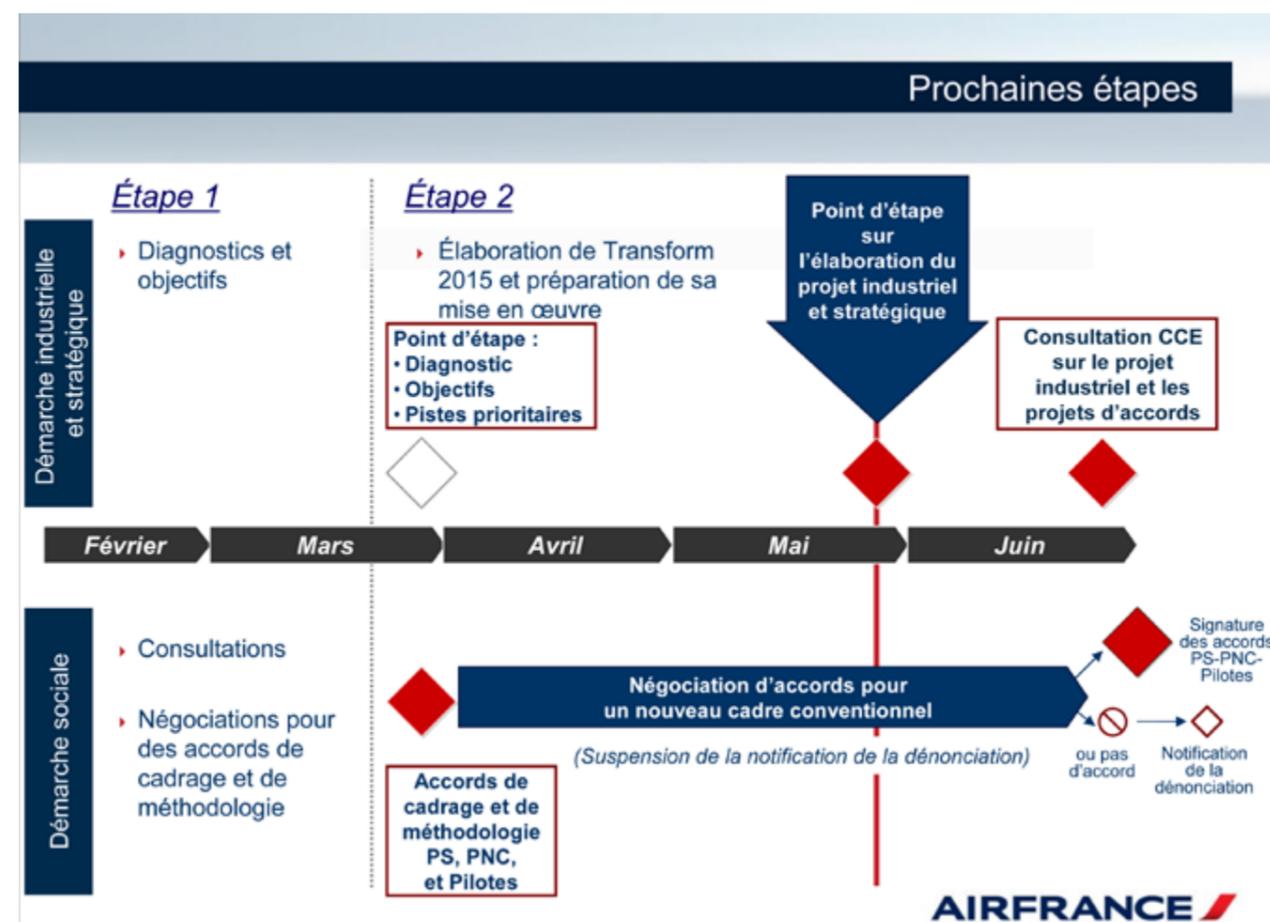
Mais nous considérons que ces éventuels « efforts » PNC doivent s'inscrire dans un nouvel accord collectif à durée déterminée, de courte durée pour en permettre l'amélioration dès la croissance revenue, et que l'éventuel sureffectif doit être absorbé mécaniquement et automatiquement par le retour de la croissance d'une part et par les départs naturels d'autre part.

FOCUS

AF-TRANSFORM15

Le 24 mai, le PDG d'AF, Alexandre de Juniac, est venu présenter en Comité Central d'Entreprise un point d'étape du projet TRANSFORM15.

Les services de communication de la compagnie ne manqueront pas de développer ce sujet dans les prochaines semaines, c'est pourquoi nous ne reproduisons que quelques éléments de la présentation qui a été faite aux élus du CCE.



Ce point d'étape s'inscrit dans un calendrier que la Direction fait aboutir à la fin du mois de juin avec la mise à la signature des « éventuels » nouveaux accords PS, PNC, Pilotes.

Les discussions sont en cours avec l'ensemble des syndicats représentatifs de chaque catégorie professionnelle.

Telles que la Direction les présente lors de ce CCE, les principales pistes sont les suivantes :

Pour le Personnel Sol :

- Augmenter le temps de travail d'un équivalent annuel de 10 à 12 jours ;
- Mieux adapter les horaires à la charge de travail (durée des vacances, etc.) ;
- Simplifier les classifications des salariés et réduire le niveau des augmentations automatiques ; Limiter l'évolution des salaires en réduisant le poids de l'ancienneté, pour une baisse comprise entre 0,5 et 0,7 point du rythme des augmentations individuelles de salaires liées à l'avancement et aux promotions ;
- Réduire le nombre de salariés dans les fonctions support ;
- Réduire les effectifs dans la Direction Exploitation Sol et notamment dans les escales France ;
- Augmentation de la sous-traitance pour certaines activités.

Pour le Personnel Navigant :

- Diminuer de 0,5 à 0,7 point le rythme des augmentations individuelles de salaires liées aux avancements et aux promotions ;
- Réduire les majorations de congés hiver de 3 jours
- Modifier les règles d'utilisation et de décompte de l'activité pour augmenter les heures de vol effectuées ;
- Sur LC, diminuer les compositions d'équipage (règles de renfort pilotes et ratios de Pax/PNC) ;
- Sur MC, rotations d'équipages communes PNT/PNC, augmentation du rendement moyen journalier des avions et des rotations PN en s'inspirant du modèle des bases province ;
- Diminution des frais d'étapes (hébergement, prestations embarquées, indemnités repas).

Organisation du court et moyen courrier :

- Création d'un Pôle Régional avec Régional+Britair+Airlinair pour alimenter le hub et le point à point affaires d'ORY qui se voit assigner une réduction des coûts de 20 % ;
- Air France continue en propre d'alimenter le hub CDG, les gros flux ORY et les bases province ;
- Transavia se renforce sur le loisir avec 22 avions d'ici 2015.

En conclusion, le PDG d'AF précise aux élus du CCE :

Sur la base de ce plan, et dans le cadre des nouvelles dispositions conventionnelles en cours de négociation, il se confirme que nous aurons à faire face à un sureffectif. Le volume de ce sureffectif sera précisé au moment de la présentation définitive du plan TRANSFORM, 2^e quinzaine de juin. La discussion sur les mesures de traitement du sureffectif sera alors engagée.

RAPPELS

LE CONVENTIONNEL AF

Les négociations en cours vont avoir un impact sur les dispositions conventionnelles (les accords collectifs) applicables à Air France pour les PNC.

Pour bien comprendre où on va, il faut comprendre d'où on vient. Voici donc **quelques rappels élémentaires** qui peuvent cependant avoir une certaine utilité :

Avant 2004, Air France était une entreprise « à statuts », c'est-à-dire une entreprise dont le capital était détenu en majorité par l'État dans laquelle un « statut » était « octroyé » aux salariés qui étaient régis par des « règlements ».

Ceci signifie que les conditions d'emploi et de rémunération des salariés dépendaient d'un **règlement** défini unilatéralement par la Direction et le Conseil d'Administration. Si des accords pouvaient exister, ils ne pouvaient que « compléter » les règlements du personnel.

Cette situation était *déresponsabilisante* pour les syndicats puisqu'ils ne pouvaient négocier les conditions d'emploi et de rémunération des salariés pour les inscrire dans des accords collectifs, des contrats collectifs, s'imposant à toutes les parties pendant leur durée d'application. De plus, ces règlements pouvaient être modifiés à tout moment à la guise de la Direction, ce qu'elle ne se privait pas de faire d'ailleurs.

Malgré ce « statut » *archaïque*, nous avons pu obtenir **en 1999** à la suite de 4 années de conflits déclenchés par l'**UNAC**, le droit de contractualiser avec notre employeur nos conditions d'emploi dans **le premier accord collectif PNC Air France**. Cet accord à durée déterminée a coexisté avec l'ancien RPNC jusqu'à la privatisation en 2004.

À partir de 2004, les anciens règlements du personnel (RPNC, RPNT, RPS) ont été transformés en Convention PNC, Convention PNT, Convention PS, et le Règlement commun a été transformé en « Convention Commune ».

Ces Conventions sont des accords d'entreprise **centraux**, négociés et signés **au niveau central** de l'Entreprise c'est-à-dire avec les syndicats représentatifs de **l'ensemble des salariés**. En l'occurrence, la convention PNC n'est pas négociée de façon exclusive par les syndicats PNC, mais par l'ensemble des syndicats, **même ceux qui ne sont pas représentatifs de notre catégorie professionnelle**. Ces Conventions d'entreprise (commune, PNC, PNT, PS) sont des accords collectifs à durée **INDÉTERMINÉE**.

Il y a donc **deux accords collectifs** qui encadrent les conditions d'emploi et de rémunération des PNC, un accord central - **la Convention PNC**, à durée indéterminée - et un accord collectif catégoriel PNC, **l'Accord Collectif PNC Air France 2008/2013**, à durée déterminée.

L'accord le plus important, celui qui contractualise l'essentiel, **c'est l'Accord Collectif PNC**

Air France 2008/2013. La Convention PNC, elle, ne fait que renvoyer vers cet Accord Collectif à durée déterminée (sauf pour les dispositions encadrant les primes de départ PNC).

Avec le projet TRANSFORM15, la Direction d'Air France a annoncé en janvier dernier qu'elle allait « dénoncer » les accords collectifs du personnel Air France. Elle va donc dénoncer les accords à durée INDÉTERMINÉE, c'est-à-dire les Conventions d'Entreprise PNC, PNT et PS. **Mais elle ne peut pas dénoncer l'Accord Collectif PNC 2008/2013 puisqu'il s'agit d'un accord à durée DÉTERMINÉE** qui ne peut pas être dénoncé. Il s'applique donc jusqu'à son terme, sauf si les signataires conviennent de le modifier par avenant avant son échéance.

La situation est donc la suivante :

Pour les Personnels Sol, les négociations en cours visent à modifier la Convention d'Entreprise PS, si un avenant modificatif est conclu c'est cet avenant qui va s'appliquer, et en cas d'absence d'accord sur un avenant modificatif cette Convention d'Entreprise sera dénoncée par la Direction. Les dispositions de cette Convention d'Entreprise PS dénoncée continueront de s'appliquer pendant 12 mois. Au terme de cette période, si aucun nouvel accord n'est trouvé la Direction pourra prendre les mesures qu'elle souhaite sous la forme de dispositions unilatérales (elle devra néanmoins respecter la convention collective de branche applicable au Personnel Sol et le Code du travail).

Pour les Pilotes, les négociations en cours visent à modifier par avenant différents accords collectifs spécifiques encadrant leurs conditions d'emploi et de rémunération dispersées dans des accords à durée indéterminée et d'autres à durée déterminée.

Pour les PNC, la Convention PNC n'ayant que peu d'effets sur nos conditions d'emploi et de rémunération (hormis les primes de départ PNC), c'est une renégociation par anticipation de l'Accord Collectif PNC 2008/2013 qui est recherchée avec les négociations en cours.

L'accord de méthodologie et de cadrage de la négociation TRANSFORM15 qui a été signé par les trois syndicats PNC en mars dernier précise que cette négociation est la renégociation par anticipation de l'Accord Collectif PNC qui arrive à échéance dans 9 mois.

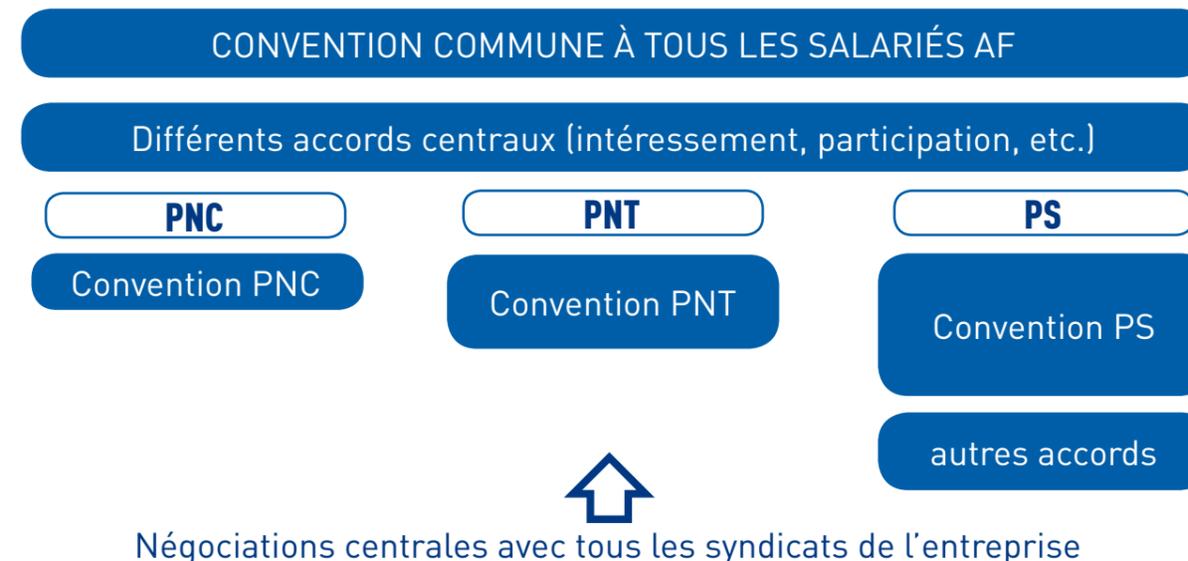
Si au mois de juin nous parvenons à un accord, il ne s'appliquera formellement qu'en mars prochain à l'échéance de l'Accord Collectif PNC. Les dispositions concernant les primes de départ qui aujourd'hui sont encadrées par la Convention d'Entreprise PNC à durée indéterminée seront rediscutées avant le mois de décembre 2012.

Notre objectif dans cette négociation est d'aboutir à un nouvel accord à durée déterminée, qui seul pourra nous donner des garanties stables sur sa durée d'application.

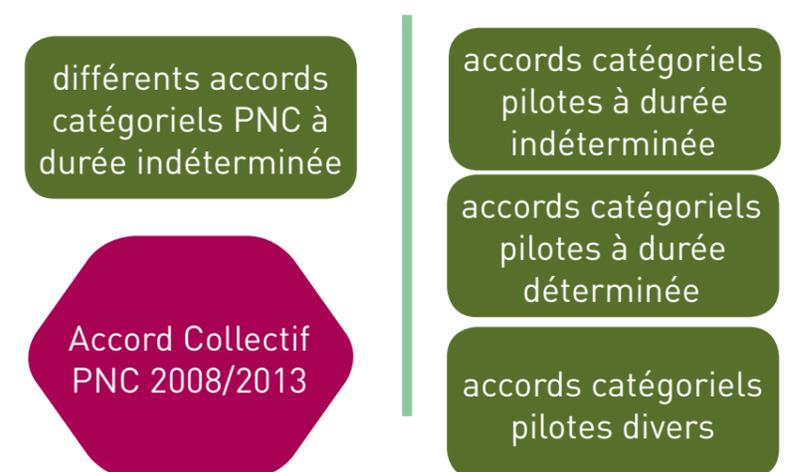
Si les négociations n'aboutissaient pas favorablement, le seul accord qui resterait est la Convention PNC. Mais nous ne voulons pas être régis par cette seule Convention d'Entreprise qui, rappelons-le, est négociée et signée par des syndicats qui ne représentent pas les PNC, ni non plus par le Code de l'Aviation Civile ou l'EU-OPS qui sont les textes de base qui encadrent notre activité.

Il est donc important pour l'**UNAC** que cette négociation aboutisse favorablement.

Nous voulons conserver un Accord Collectif PNC négocié et signé par des syndicats représentatifs du PNC. Rien ne serait pire qu'une absence d'accord ou d'un accord dont le contenu serait négocié par d'autres syndicats que les syndicats de PNC. **Là est véritablement l'enjeu des négociations en cours !**



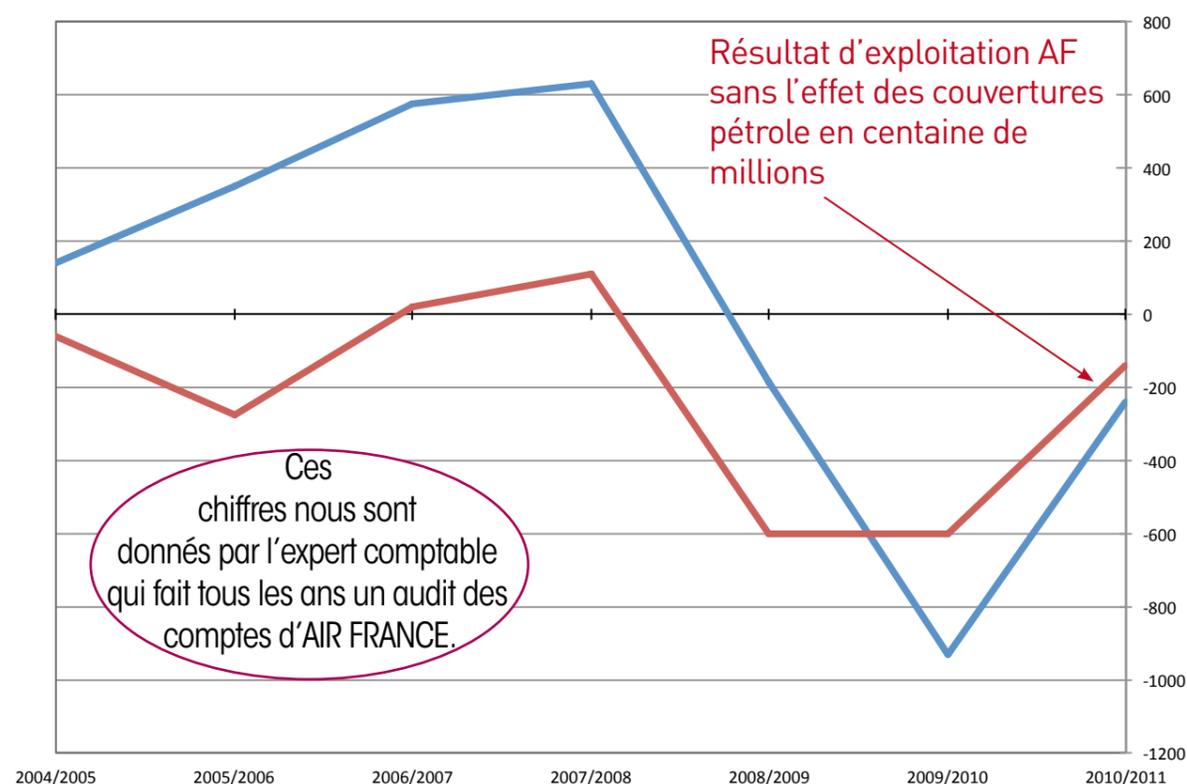
Négociations avec les syndicats représentatifs de chaque catégorie professionnelle



Cette renégociation par anticipation étant une négociation de crise, nous voulons obtenir dans le futur accord collectif **des garanties de retour à bonne fortune** si la situation économique de la Compagnie redevient équilibrée à la fin du plan TRANSFORM15. Une des méthodes permettant d'être assurés de renégocier à brève échéance et à la hausse des conditions d'emploi rendues plus difficiles par cette renégociation de temps de crise est de réduire la durée d'application du futur accord. La durée maximum d'un accord collectif à durée déterminée est de 5 ans, mais la durée minimum n'est pas limitée.

C'est pourquoi, si les futures nouvelles conditions d'emploi PNC étaient socialement en retrait par rapport à ce que nous connaissons aujourd'hui (ce qu'on peut malheureusement imaginer sans peine), nous demanderions **une durée d'application limitée et inférieure aux cinq années que nous connaissons habituellement**. L'objectif est de pouvoir rebondir rapidement pour améliorer la situation sociale des PNC qui aurait éventuellement été dégradée temporairement par la négociation en cours aujourd'hui.

LES COMPTES



Le **résultat d'exploitation** est le solde entre le chiffre d'affaires (total des billets vendus) et le coût d'exploitation de la compagnie, ce « coût d'exploitation » totalisant les loyers des avions, les amortissements d'achat des avions, les salaires et le pétrole. Bref, c'est ce qui reste dans la caisse du magasin en fin de journée quand on a payé le stock de marchandises et les employés du magasin.

Il s'agit ici du résultat d'exploitation **annuel** présenté en années IATA. Le résultat d'exploitation représente les gains ou les pertes que dégage l'exploitation d'une compagnie aérienne. Ce n'est pas le résultat financier d'Air France puisqu'il n'inclut pas les facteurs financiers, les facteurs exceptionnels ni les impôts.

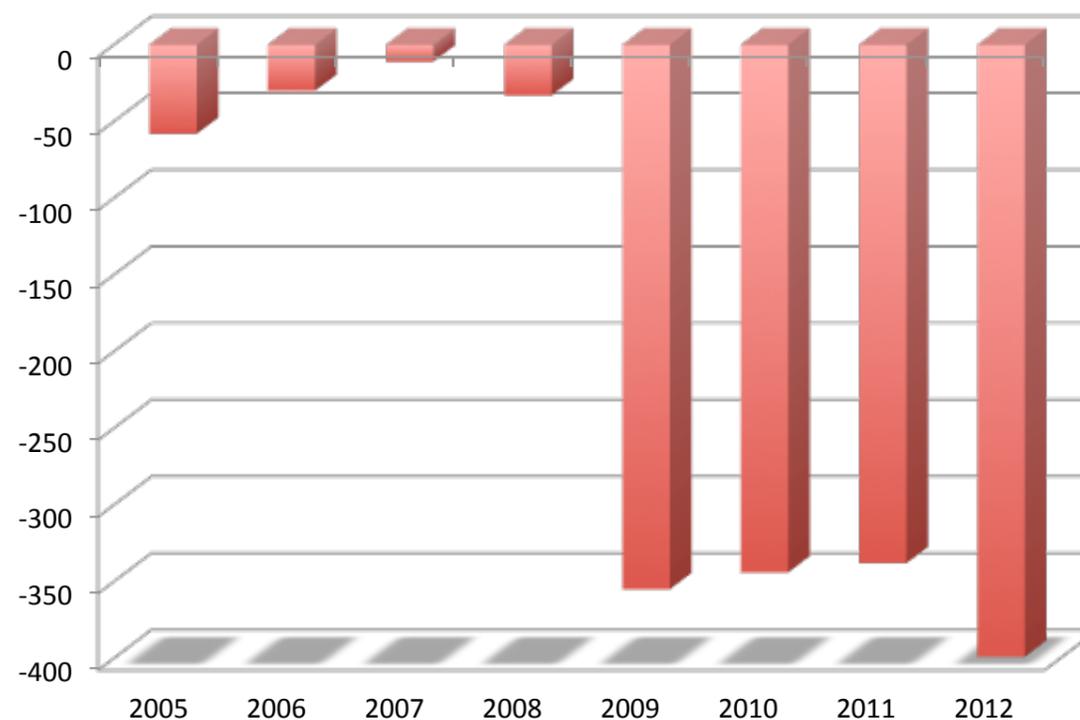
La courbe bleue indique le **résultat d'exploitation courant** de la compagnie AF (sans KLM) avec l'effet des couvertures carburant et la courbe rouge indique le **résultat d'exploitation AF sans l'effet des couvertures carburant**. On voit que l'opération purement financière du système d'assurance (un artifice financier) qui consiste à acheter le pétrole à l'avance a eu un effet positif sur les résultats jusqu'en 2009, mais que depuis, comme le pétrole est stabilisé à un prix élevé, ce système dit de couverture pétrole est légèrement contre-productif sur les années 2009 et 2010 (la couverture pétrole redevient légèrement favorable en 2011, mais pas suffisamment pour compenser les pertes d'exploitation de la compagnie).

De l'année 2012 nous ne connaissons pour l'instant que le résultat du premier trimestre (janvier-mars) et il est de -400 millions. Le graphique ci-dessous compare tous les **premiers trimestres de chaque année civile pour le Groupe Air France** (sans klm).

Même si, traditionnellement, le 1^{er} trimestre est le plus « difficile » de l'année, ce premier trimestre 2012 enregistre une des plus mauvaise performance de l'histoire récente du Groupe AF.

Les informations qui suivent sont issues des travaux de la commission économique du CCE qui réunit les élus du personnel au Comité Central d'Entreprise et qui étudie les résultats d'AF.

Comparaison du résultat d'exploitation des 1^{er} trimestres des années 2005 à 2012



Ce mauvais résultat est obtenu malgré une nette amélioration de la plupart des indicateurs d'activité du Groupe, essentiellement sur le passage (transport des PAX) et la maintenance :

Le chiffre d'affaires du Groupe **progressé** globalement de 7,4 %;

Les trafics et la recette unitaire (chiffre d'affaires par passager-kilomètre transporté) sont orientés **à la hausse** avec un dynamisme particulier sur les liaisons transatlantiques et l'Afrique ;

Le taux de remplissage atteint 80,2 % contre 77,6 au premier trimestre 2011.

On transporte donc de plus en plus de passagers qui payent de plus en plus cher, mais on perd malgré tout de plus en plus d'argent...

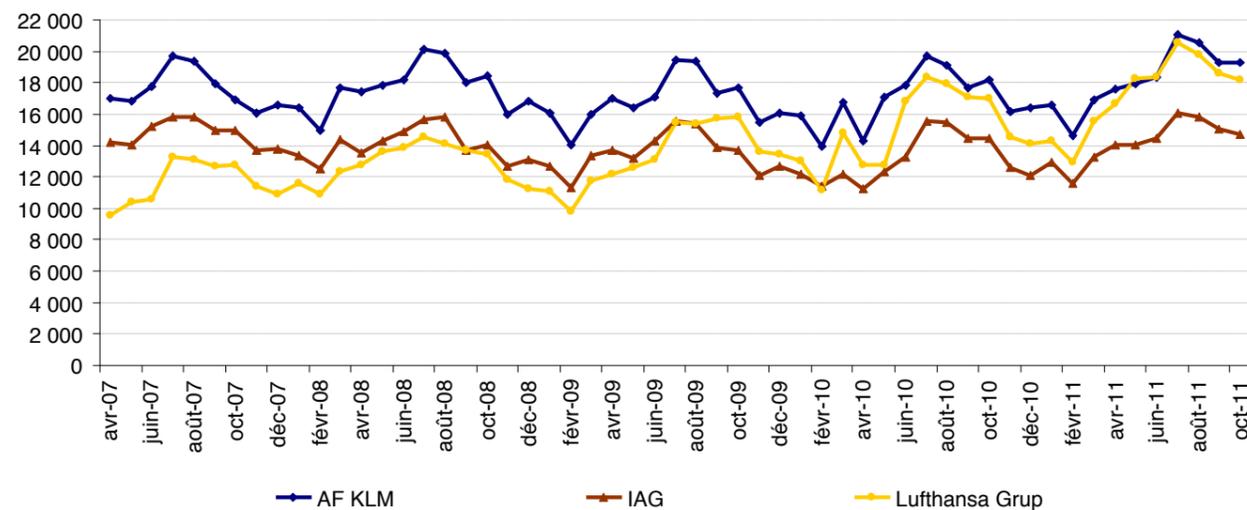
Le responsable est indubitablement le prix du pétrole qui a enregistré sur la période une pointe à 120 \$ avec une évolution de change €/ \$ défavorable.

Si l'on compare le résultat d'exploitation **annuel** courant du groupe **AF/KL** avec celui de nos principaux concurrents pour l'année 2011, on constate un « écart » important qui n'est pas en notre faveur.

LH	IAG	AF/KL
812	527	-353

Ces déficits ne permettent pas à AF de couvrir les investissements (achats d'avions) programmés. Non seulement ces investissements vont devoir être réduits de plusieurs centaines de millions au cours des deux prochaines années, mais pour compenser ces déficits, Air France doit emprunter comme elle le fait déjà pour ses gros investissements tels que les achats d'avions. Ces déficits accroissent donc la dette qui est déjà très importante. Au 31/12/11, la dette AF/KLM était de 6 milliards et demi et certaines échéances importantes de remboursement doivent arriver au premier semestre 2014.

SITUATION COMPARÉE DE L'ACTIVITÉ TRANSPORT DE PAX DU GROUPE AF/KLM FACE À IAG ET À LUFTHANSA GROUP



Si l'on compare le nombre de passagers-kilomètre transportés, mois après mois, d'AF/KLM, du Groupe LH et de l'ensemble BA + Ibéria (IAG), on constate que nos concurrents connaissent les mêmes difficultés qu'AF/KLM avec des variations de trafics relativement homogènes.

On constate également que LH et AFKL sont, depuis peu, au coude à coude en nombre de passagers-kilomètre transportés (PKT), alors que le groupe LH parvient à publier des résultats annuels bénéficiaires.

Avec ces quelques éléments venant des documents mis à disposition des élus du personnel, nous avons tenté d'apporter quelques réponses (partielles) aux nombreuses questions que vous nous posez dans les permanences.

N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires ou questions à l'occasion d'une visite à Continental Square, Bâtiment URANUS à CDG.

FOCUS

CHSCT PNC AF

Le 17 mai dernier à Marseille un A319, AF7610, qui devait effectuer la liaison entre MRS et NTE, avec 107 passagers dont 12 enfants, ainsi que six membres d'équipage à bord a dû être évacué quelques instants avant son décollage après qu'une importante fumée s'est dégagée à l'intérieur de la cabine. Le CDB a déclenché l'évacuation par la porte avant gauche (passerelle en place). Malgré quelques confusions (certains PAX voulaient reprendre leurs bagages dans les racks) l'évacuation s'est déroulée normalement et calmement. Pendant toute cette phase, l'équipage est resté professionnel.

Une fuite d'huile aurait touché l'APU et cette fuite a provoqué la fumée après être entrée en contact avec les parties brûlantes.

À la suite de cet incident, nos délégués CHSCT, Marie Thérèse Mury-Diard, Dany Marchache, Thierry Fautrel, ont demandé que le CHSCT obtienne une copie de l'ASR rédigé ainsi que du CSR. Ils ont également demandé au Président du CHSCT qu'un suivi médical soit effectué par la Compagnie et que les prélèvements sanguins nécessaires soient effectués. Ils ont également demandé la copie du rapport établi par la maintenance et une analyse des filtres de l'APU.

Parallèlement, dans le cadre de la procédure en cours et de l'expertise air cabine demandée par le CHSCT et autorisée par le Tribunal, nos délégués CHSCT ont demandé que le Cabinet chargé de cette expertise soit informé de cet incident.

La Direction nous a répondu :

Les tests de toxicologie sont négatifs pour l'ensemble de l'équipage. Avec le CDB, avons pris l'initiative de réunir le peq afin qu'il puisse se retrouver et se restaurer.

Long débriefing du CDB à son équipe. Présence active de l'infirmière du service médical du travail de MRS

Au moment de quitter MRS, le peq ne présente aucun trouble apparent, si ce n'est de la fatigue.

Proposition d'hébergement à MRS décliné par tous.

Le PNT reprend à priori ses activités dès demain. Les trois PNC sont de repos les jours à venir.

Comme vous pouvez le constater, la Direction ne répond pas aux questions des délégués CHSCT. Elle refuse de nous communiquer les rapports de l'équipage sur cet événement et surtout, nous avons de gros doutes sur le fait que l'analyse des filtres de l'APU a bien été effectuée. Mais nous ne baissons pas les bras, sur ce sujet comme sur tous les autres, la vertu première d'un délégué c'est... **l'obstination et la persévérance !**

POUR VOUS



[facebook/UNAC](https://www.facebook.com/UNAC)



<https://twitter.com/UNACPN>



<http://www.unac.asso.fr>



feed://www.unac.asso.fr/pages/articles-unac/rss/flux/MON_UNAC_DEPECHES/flux12.xml



[permanenceunac](https://www.skype.com/fr/mon-unac/permanenceunac)



navigants@unac.asso.fr