



A Tous PNC AIR FRANCE

www.unac.asso.fr

navigants@unac.asso.fr

Jeudi 26 avril 2012

NEGOCIATIONS, DEBUT DE ROULAGE

Si les réunions avec la Direction se succèdent à un train soutenu, il est encore présomptueux de les qualifier de réunions de NÉGOCIATIONS.

Progressivement, au cours des semaines qui viennent de s'écouler, la Direction d'Air France nous a présenté un catalogue de mesures envisagées par ses services pour réduire les coûts PNC. C'est un inventaire dans lequel elle dit souhaiter piocher un certain nombre de mesures d'économies qu'elle a pris le soin de valoriser une à une. Cette liste forme un ensemble totalement indigeste, inacceptable, que même les esprits les plus malades de la Direction n'envisagent pas d'appliquer in extenso. Nous ne savons pas si cet inventaire est exhaustif, nous ne doutons pas qu'il y a encore quelques directeurs qui n'ont toujours pas écrit leur cahier de revendications et que quelques idées, forcément très originales, sortiront du chapeau de la Direction dans les semaines ou les mois à venir.

Cet inventaire n'est pas le texte du projet d'accord de l'Entreprise, mais déjà on peut se faire une idée de l'endroit où ils souhaitent aller dans

la future négociation qui débutera prochainement. On constate qu'à peu près tous les curseurs sont touchés dans ce catalogue : les salaires, les compositions d'équipage donc les effectifs, les conditions d'emploi, le temps de travail, les congés et les contrats de travail.



***Les mesures envisagées
devront servir un réel projet
industriel permettant de pré-
server l'emploi.***

***Nous écarterons toutes
mesures non pertinentes qui
n'auraient d'autre valeur que
d'affichage.***

**Inventaire du catalogue des mesures
d'économies possibles
telles qu'elles nous ont été présentées :**

Rémunération

Blocage des salaires en 2012 et 2013.
Réduction de 0,6% du GVT* de façon définitive.

Réduction de 0,6% du GVT* sur 2013 et 2014.

Modification CMT**.

Congés

Suppression de 3 jours de CA.

Règles d'utilisation LC

Diminuer les réserves.

Revoir l'utilisation des journées joker au jour J.

Confirmation des vols.

Revoir la procédure de retard au pointage.

En cas de gros aléa d'exploitation : revoir stabilité, règles de dispersion, délai d'attente, embargo journées joker.

Réduction Temps d'Arrêt en escale.

Réduction du RPC sur certains vols longs.

Suppression du NET.

Réduction N70 à N60.

Nous voulons pouvoir obtenir de la qualité quand la Direction réclame plus de quantité, et réciproquement.

Nous voulons de la sécurité quand la Direction réclame de la flexibilité.

Trimestrialisation des jours OFF (39/trim).
Réduction RADD compo peq.
Réduction RADD exploitation.

Composition équipage LC

Avions COI : passer la cabine 36 S en 32W, changer le ratio
1 pnc/30 pax en 1 pnc/32 pax ==> -1 PNC
Avions LC : changer le ratio 1 pnc/39 pax en 1 pnc/43 pax
==> -1 PNC sur 330, 340, 747 et 773 42 J
==> -2 PNC sur 380
Le PNC retiré pourrait être un CC

Compensation saisonnalité LC

CDD plus longs l'été
Annualisation du temps de travail
Nouveaux contrats de Temps Alterné
TMR

Règles d'utilisation MC

En cas de gros aléa d'exploitation : réengagement plus
rapide, revoir stabilité, revoir règles de dispersion, revoir
embargo journées joker
Communalité rotations PNT/PNC
Application des définitions de l'EU-OPS
Suppression des limitations de levers-tôt
Passer rendement rotation pnc de 4,11 à 4,97
RPC 13h iso 16 h (sauf exception)
Rotations Avion MC
À ORY : augmenter rendement rotation avion (de 7h40 à
9h30) avec plus de vols en milieu de journée, grâce à trans-
fert d'activité depuis CDG (équivalent de 6 à 8 avions).
A CDG : pour compenser la perte de l'activité transférée à
ORY, augmenter le rendement rotation avion à 10h15 en di-
minuant le béton en bout de ligne, soit 6 ou 8 étapes par jour
==> économie de 9 coques.

La Direction a chiffré l'économie que représenterait cha-
cune de ces mesures. L'économie attendue par la Direc-
tion avec le plan TRANSFORM15 est de 226 millions pour
les PNC. L'application intégrale du catalogue dépasserait
de beaucoup l'économie attendue, il va donc y avoir des
discussions avec les trois syndicats PNC pour convenir de
ce qui est possible et de ce qui ne l'est pas, ce qui est ac-
ceptable et ce qui ne l'est pas. Pour l'UNAC, l'objectif n'est
pas à tout prix d'atteindre les 226 millions attendus par la
Direction.

* **GVT**: le **G**lisement **V**ieillesse **T**echnicité est la répercussion sur la
masse salariale (même sans augmentation générale des salaires)
des changements de classes ou d'échelons et des promotions
[grades].

** **CMT**: Coefficient **M**ajorateur de **T**ronçon qui donne une valeur dif-
férente aux heures de vol sur MC.

Nous avons plusieurs objectifs prioritaires :

*La préservation de l'emploi doit être notre pre-
mière préoccupation.*

*Les mesures dont nous conviendrons devront per-
mettre un travail soutenable.*

*Ces nouvelles mesures, moins disantes par rap-
port à l'accord collectif PNC, devront faire partie
d'un nouvel accord collectif à durée déterminée.
Ce nouvel accord devra comporter des engage-
ments de la Direction concernant la croissance de
l'offre commerciale.*

*La durée de l'accord devra être courte pour per-
mettre de le renégocier rapidement à la hausse
si les objectifs de croissance et de rentabilité sont
atteints. Ces objectifs devront être définis avec
précision.*

*Certaines mesures à vocation conjoncturelle de-
vront être associées à des clauses de «retour à
bonne fortune».*

D'autre part cet accord ne peut pas être un simple renon-
cement. Tout en prenant en compte la réalité économique
de l'Entreprise, cet accord devra apporter des réponses à
certaines attentes du PNC. Il ne saurait y avoir d'accepta-
tion sociale sans qu'un nouvel équilibre ne se dégage.

Comme nous l'avons fait pour les bases province, nous
voulons pouvoir obtenir de la qualité quand la Direction
réclame plus de quantité, et réciproquement. Nous vou-
lons de la sécurité quand la Direction réclame de la flexi-
bilité. Mais pour que cette négociation soit possible, nous
avons besoin de l'aide d'un cabinet d'expertise. Nous
avons fait inscrire dans l'accord de cadrage de la négocia-
tion la présence d'experts externes. Ce sont eux qui nous
permettront de valider ou pas les chiffrages d'économies
réalisées. Par ailleurs, nous contestons le «benchmark»
présenté par la Direction qui consiste à effectuer une com-
paraison de coûts et de productivité avec 4 autres compa-
gnies qui ne nous semblent pas comparables à la nôtre.
La seule comparaison qui nous semblerait acceptable
c'est celle qui pourrait être faite avec KLM qui fait partie
du Groupe et dont les chiffres peuvent être contrôlés par
les syndicats.

***Nous ferons ces négociations de bonne foi, il en va
de notre avenir à tous, mais déjà nous pouvons dire
que certaines des mesures envisagées par la Direc-
tion resteront inacceptables et que d'autres devront
sérieusement être aménagées pour pouvoir faire
partie d'un accord collectif.***

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

Nom :

Adresse :

Tél :

Prénom :

Matricule :

Mail :