



A Tous PNC AIR FRANCE

www.unac.asso.fr

navigants@unac.asso.fr

vendredi 11 mai 2012

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).



Un PDV n'est pas une formule magique qui rendrait les restructurations d'entreprise indolores.

Ça n'est qu'une alternative à d'éventuels licenciements

Entre demander un PDV comme « solution » aux problèmes de coûts et d'organisation d'Air France et demander un PDV comme « alternative » au licenciement des plus jeunes dans l'hypothèse d'un plan social, il y a un gouffre qu'à l'UNAC nous n'avons pas l'intention de franchir.

Il faut garder à l'esprit qu'au bout du compte, ce sont généralement les salariés qui restent qui doivent payer les primes du plan de départ de leurs collègues volontaires au départ.

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**.

Les critères retenus par le Code du travail pour fixer l'ordre des licenciements prennent en compte, notamment, *les charges de famille*, en particulier celles des parents isolés, *l'ancienneté*, la *situation personnelle* de certains salariés qui rend leur réinsertion professionnelle plus difficile (handicap, âge, etc.), les *qualités professionnelles*. En résumé, on peut dire que l'application brutale de ces critères conduit à mettre à la porte 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 oublié.

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 assumé collectivement par des mesures d'adaptation temporaires jusqu'à être absorbé mécaniquement et automatiquement par le retour de la croissance d'une part et par les départs naturels d'autre part.

nous suivre



La Newsletter UNAC
<http://www.unac.asso.fr>



<https://twitter.com/UNACPN>



<facebook/UNAC>

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

Nom :

Adresse :

Tél :

Prénom :

Mail :

Matricule :

Les PNC sont de plus en plus nombreux à adhérer à l'UNAC. Et si, vous aussi, vous venez rejoindre le plus grand syndicat PNC d'AF ! L'époque est au rassemblement des PNC, ne restez pas isolé.