TRANSFORM 2015

Information et consultation sur les projets d'accords PNC

CE du 27 Juin 2012

AIRFRANCE

Rappel de l' accord de cadrage et de méthodologie

- Recherche de l'amélioration de l'efficacité économique de 20% à l'horizon 2014 (par rapport à 2011)
- Volonté d'aboutir par la négociation à un ensemble cohérent d'accords PNC pour la fin du mois de juin 2012
- Volonté de préserver l'emploi PNC
- Organisation de la négociation:

  - **Accompagnement des projets industriels MC/CC et LC**
    - Règles d'utilisation et de rémunération associées
    - Maîtrise de l'évolution du GVT
    - Composition d'équipage
    - Frais d'étapes, hébergement, transport, IR, prestations équipages
  - **Thèmes complémentaires**
    - Règles d'emploi
    - Règles de carrière
    - Cessation de service
    - Protection sociale
  - **Emploi**
    - Actualisation de la GPECPNC
    - Élaboration de solutions nécessaires au traitement du sureffectif (temps partiel conventionnel incitatif…)

Mesures contribuant à l'amélioration de la productivité et à la performance économique

Rappel des mesures phase 1

- Gel des augmentations générales en 2012 et 2013

- Barème des indemnités kilométriques domicile – lieu de travail aligné sur le barème des PS à compter du 01 juillet 2012

- Suppression de certaines « softrules » pour la construction de rotations court et moyen-courrier

- Revue de certaines IR sur 7 destinations Asie, mise en conformité des prestations équipages sur CAI et BEY et suppression de double encas sur les rotations moyen - courrier

- Changement de certains hébergement équipages en 2012 au rythme des fin de contrats

- Gestion plus rigoureuse des motifs d'absence, en particulier avec la suppression des absences autorisées avec solde

Les mesures salariales (1)

- **Modération du GVT de 0,6% par an**
  - Composante du GVT PNC (rappel)
    - ⇨ Les échelons d'ancienneté (~1% / an)
    - ⇨ Les classes (~1,4% / an)
    - ⇨ Les changements d'emploi au sein du PNC (~0,4% / an)

- **Nouveau modèle d'évolution proposé:**
  - ⇨ Une modération du GVT recherché par un changement des durées de service dans l'échelon: 4 ans pour changer d'échelon
  - ⇨ Règle de changement de classe inchangée
  - ⇨ Niveau de promotion règle inchangée
  - ⇨ Niveau d'embauche et barème de fixe et de primes de vol inchangés

Les mesures salariales (2)

- **Maîtrise des RADD Exploitation et Compopeq**

  ⇨ Modification des barèmes des RADD (réduction de 50%)

- **Garantie au net sur la maladie**

  ⇨ En cas de maladie, un salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et un complément versé par Air France. Le taux de cotisation sur les IJSS étant plus faible que sur le salaire, un salarié reçoit donc une rémunération nette supérieure.

  ⇨ Le principe de la garantie au net repose sur la détermination de ce que le salarié aurait perçu en net [« net à garantir »] et un complément Air France calculé de façon à:

  ⇨ IJSS nettes + complément AF net = « net à garantir »

Les mesures salariales (3)

•Composition d'équipage Chef de Cabine sur avion LC

⇨ Réduction 1 chef de cabine sur A330

⇨ Réduction 1 chef de cabine sur B777-300/14J

⇨ Réduction 1 chef de cabine sur A380 en cabine Y/W du pont supérieur

Ces évolutions seront mises en œuvre progressivement en fonction de l'évolution des effectifs chefs de cabine

Frais d'étapes (1)

- **Hébergement et transport**

  ⇨ Mise en place d'un nouveau processus de validation des hébergements PN
  - ⇨ Modification du cahier des charges par allégement de certaines contraintes
  - ⇨ Simplification du processus de choix des hôtels

- **Transport dans les escales métropolitaines**

  ⇨ sauf si l'hôtel n'est pas situé en ville, le transport des équipages s'effectuera avec des navettes

Frais d'étapes (2)

- **Prestations en vol**

Recherche d'économie tout en respectant les besoins nutritionnels des équipages

⇨ Moyen – courrier remplacement de la collation chaude par une collation chaude long-courrier adaptée …ajustement des quantités, (encas moyen – courrier);

⇨ Long- courrier ajustement de la prescription sur les repas et ajustement des quantités (fromage, encas, salade..), petit déjeuner

- **Carte « pressing » en remplacement de l'indemnité pressing**

⇨ Affectation par PNC d'un nombre de points équivalents à l'indemnité actuellement perçue. Ces points seront utilisables dans les pressings du réseau du partenaire. Un implant pour la dépose et la récupération des vêtements sera installé à la Cité (en étude)

Mesures contribuant à l'amélioration de la productivité et à la performance économique

Augmenter le temps efficace de travail (1)

- **Réduction des congés de 3 jours**

  ⇨ Evolution du régime des congés des PNC vers un régime unique de 45 jours (26 jours d'été et 19 jours d'hiver) – (voir projet d'accord)

- **Evolution des règles d'utilisation MC et adaptation des règles de décompte de l'activité**

  - Règles d'utilisation: (voir projet d'accord)
    - ⇨ Adaptation du modèle des bases de province
    - ⇨ Objectif de 655 HdV (règle de dimensionnement des effectifs)
    - ⇨ Communalité des rotations Pilotes et PNC
    - ⇨ Répartition du nombre de OFF sur l'année afin de mieux gérer les effets de saisonnalité

  - Décompte de l'activité
    - ⇨ Adaptation des règles de décompte de l'activité pour que l'augmentation des HdV s'effectue sans augmentation de la rémunération

Augmenter le temps efficace de travail (2)

- **Evolution des règles d'utilisation LC et adaptation des règles de décompte de l'activité**

  - Règles d'utilisation: (voir projet d'accord)

    ⇨ Objectif de 730 HdV (règle de dimensionnement des effectifs)
    ⇨ Evolution vers une plus grande communalité des rotations pilotes et PNC avec notamment comme objectif une réduction des frais d'étapes
    ⇨ Règles visant à garantir une plus grande stabilité des plannings lors d'aléas d'exploitation

  - Décompte de l'activité

    ⇨ Adaptation des règles de décompte de l'activité pour que l'augmentation des HdV s'effectue sans augmentation de la rémunération

Mesures contribuant à l'amélioration de la productivité et à la performance économique

Réduire le besoin en effectif (1)

- **Composition d'équipage sur B777-300 version 14J**

  ⇨ Evolution du ratio « S »: 1 PNC pour 32 sièges (iso 1 PNC pour 30)

  ⇨ Permet de gréer le B777-300 14J à 11 PNC avec un produit de type C/S/M

- **Composition d'équipage en cabine Y/W**

  ⇨ Evolution du ratio vers un maximum de 1 PNC pour 45 sièges

  ⇨ Effet de la mesure sur les avions dans leurs versions actuelles: : - 1 PNC sur A330, A340, B747, A380, B777-42J

- **Version d'exploitation en Première**

  ⇨ Introduction de versions d'exploitation à 5 sièges « P » sur A380 et B777-300 permettant une composition d'équipage à 1 PNC en cabine « La Première »

  ⇨ Affectation de ces versions d'exploitation sur tout ou partie du réseau avant la publication des TDS

Réduire le besoin en effectif (2)

- **Version d'exploitation sur « les bretelles »**

  ⇨ Introduction de versions d'exploitation limitant les cabines sur les bretelles A/R sans droit de trafic en prolongation des escales internationales.

  ⇨ Adaptation des compositions d'équipage à ces versions

  ⇨ Affectation de ces versions d'exploitation avant la publication des TDS

- **Proposition d'un accord « produit vol long - courrier** (voir texte proposé)

Mesures contribuant à l'amélioration de la productivité et à la performance économique

Evolution de la structure managériale

- Simplification de la Direction du PNC
  - ⇨ favoriser la réduction des niveaux hiérarchiques
  - ⇨ renforcer la transversalité

- Renforcer l'orientation client de l'organisation,
  - ⇨ valorisation des compétences spécifiques des PNC
  - ⇨ démarches participatives, conception des projets sur les produits et services en vol
  - ⇨ meilleure prise en compte des retours clients,…

- Développer les pratiques managériales
  - ⇨ démarche transverse de développement managérial IS/OA
  - ⇨ renforcer la culture de management de proximité pour accompagner les collaborateurs dans l'atteinte des objectifs (association de la maîtrise)

- Réaliser une amélioration de l'efficacité économique de 20% de la structure managériale

- Adaptation des règles d'emploi des cadres PNC