



A Tous PNC AIR FRANCE

www.unac.asso.fr

navigants@unac.asso.fr

jeudi 21 juin 2012

TRANSFORM... L'EMPLOI

Suite aux déclarations de notre PDG, lors du CCE extraordinaire du 21 juin, la négociation du plan TRANSFORM 2015 devrait prendre un virage qui devrait nous mener sur un chemin plus concret...

Plus inquiétant aussi !

Ces dernières semaines, les réunions de négociation se sont succédé à un rythme soutenu, abordant tous les sujets qui régissent notre vie de PNC: **les règles d'utilisation LC et MC, le système d'avancement (échelons et classes), les produits, la rémunération, les éléments de vie quotidienne (IR, hébergement...), la couverture sociale...**

Nous sommes malheureusement obligés de faire le constat que l'organisation et la méthode de négociation de la Direction pour ce projet TRANSFORM sont pour le moins... **anarchiques** ! Il s'agit en fait d'une inorganisation et d'une absence de méthode qui prévalent depuis le début de cette négociation.

Pour chaque sujet, chaque service de la Direction a fait des propositions ou plutôt a formulé ses revendications sans aucune recherche de cohérence avec les autres services. Chaque service ayant la bride sur le cou sans contrôle de la Direction des ressources humaines (de façon volontaire ou non), **les revendications des responsables de ces services sont poussées à l'extrême, allant parfois jusqu'à l'outrance**. L'ensemble forme un magma incompréhensible et totalement indigeste. Les délégués restent parfois perplexes devant ces demandes de la Direction et sont souvent pris par l'envie d'envoyer balader leurs interlocuteurs pour les renvoyer à leurs chères études. Est-ce

délibéré ? Est-ce au bout du compte une méthode un peu originale, mais une méthode tout de même ? Nous n'en savons rien. Ce qu'on peut dire c'est que **ça n'améliore pas le dialogue et ça n'accélère pas une éventuelle issue à ces discussions**.

Si la Direction a pour ambition réelle d'arriver à un accord, il faudra qu'elle passe maintenant à une phase de synthèse de toutes ces demandes extravagantes pour se concentrer sur les sujets essentiels. **Elle pourrait par exemple commencer à prendre en compte les pistes avancées par les trois syndicats représentatifs du PNC.**

La réunion extraordinaire du CCE du 21 juin marque un point d'étape crucial dans ces négociations.

Notre PDG, Alexandre de Juniac, a annoncé aux élus du Comité Central d'Entreprise une prévision de sureffectif global de la Compagnie à la fin 2013 de 5 122 salariés pour seulement 1 712 départs naturels. Il resterait donc en décembre 2013, un sureffectif résiduel de 2 056 personnels sol, 904 PNC et 450 PNT. « *Pour le personnel sol, les modalités qui sont envisagées pour le plan social (PSE) sont des mesures d'aide au départ volontaire à la retraite et d'aide au départ volontaire de l'entreprise. Pour les PN sont envisagées des mesures d'incitation au travail à temps partiel et de partage du temps de travail.* »

Des négociations sous haute tension

Des demandes de la Direction extravagantes... Les propositions des syndicats qui sont à peine étudiées... Des menaces sur les emplois PNC à peine voilées si nous ne trouvons pas un accord PNC rapidement... **Ce sont vraiment des négociations de crise !**

À l'issue du plan TRANSFORM (fin 2014) avec les départs naturels prévus, nous estimons que le sureffectif PNC serait ramené autour de 400 PNC et pourrait être résorbé par la croissance prévue à compter de la fin de 2014. Il nous semble donc que **notre première priorité, l'emploi PNC, pourrait être sauvegardée dans le cadre de ce plan TRANSFORM.**

Pour être rassuré sur le volet préservation des emplois PNC, il faudra attendre la fin des négociations et cela dépendra de notre capacité à trouver un accord avec la Direction. Cet accord devrait sans doute avoir une durée déterminée réduite par rapport à la durée maximale de 5 ans qui a prévalu jusqu'à présent. Ce qui nous laisserait l'opportunité de renégocier certains points une fois la croissance revenue.

Nos représentants au CCE n'ont pas eu les assurances qu'ils attendaient sur certains points très importants pour lesquels la Direction n'a pas été claire : **le périmètre d'un éventuel plan social (PSE)** pour lequel tantôt elle annonce que tous les salariés sont concernés et tantôt elle le circonscrit au personnel sol ; **la durée de la garantie de non-suppression d'emplois de façon contrainte**, tantôt elle dit fin 2014, tantôt elle écrit fin 2013 ! **Il nous faut des réponses à ces questions, il n'est pas acceptable que la Direction reste dans l'ambiguïté.**

L'autre grief que nous faisons à ce plan c'est l'absence de perspectives de croissance. Alors que le transport aérien long courrier croît d'environ 5 % par an, la croissance prévue par AF du long courrier n'est que d'environ 2 % par an pendant les trois prochaines années.

Nous voulons un plan plus **audacieux et volontariste** en matière de **croissance** des SKO, **il en va de l'avenir de nos emplois en quantité comme en qualité, car c'est de cette croissance en SKO que dépendent les embauches et donc les promotions. Seule cette croissance nous garantira la préservation de nos emplois. On veut bien accompagner des mesures de redressement, mais cela doit s'inscrire dans une stratégie lisible partagée, fédératrice, basée sur des perspectives de croissance ambitieuses !**

L'équation des négociations TRANSFORM dans les autres métiers notamment au sol est encore plus compliquée. Nous n'avons pas, à ce stade, tous les éléments qui nous permettraient d'être rassurés pour l'emploi de nos collègues. Pour les salariés du sol, l'emploi (les emplois !) est très directement visé avec une augmentation de la sous-traitance, une externalisation de certaines activités et des suppressions de postes qui font que plusieurs centaines voire milliers de salariés vont perdre leur boulot !

Ce qui mérite d'être noté à ce stade, c'est que la seule façon de diminuer les coûts au sol pour l'entreprise c'est de réduire les emplois. La partie conventionnelle qui pourrait être renégociée pour augmenter la productivité au sol est relativement faible (les PS sont à 35 heures comme le prévoit le Code du travail et ils bénéficient d'une partie conventionnelle améliorant leurs conditions d'emploi plutôt réduite. Contrairement aux PN pour lesquels le socle légal est très bas (Code de l'aviation civile, Code des transports, EU-OPS) cependant que la partie conventionnelle (les accords collectifs) apporte l'essentiel des garanties sociales des PNC.

Ceci explique que l'espace de négociation PN porte sur la recherche par l'entreprise de gains de productivité au moyen d'une renégociation de nos accords alors que cette recherche de productivité pour le personnel sol a un impact direct sur le nombre d'emplois au sol (externalisation, sous-traitance, etc.).

Une vision plus précise de la situation semble se dégager après ce CCE. Pour être plus précise, elle n'en est pas moins difficile. Si des efforts semblent incontournables, ils devront être compatibles avec nos priorités.

- 1. La préservation de l'emploi PNC.**
- 2. Le respect du contrat de travail de droit français.**
- 3. La soutenabilité des conditions de travail.**
- 4. Une contrepartie en qualité quand on nous demande de la quantité.**

Nous affirmons que ces priorités sont parfaitement compatibles avec les objectifs de redressement de l'Entreprise. Nous acceptons de travailler de bonne foi sur tous les sujets qui nous semblent pertinents. Nous rejetterons sans complaisance les sujets que nous jugerons superflus ou de pur affichage. **La Direction va devoir changer de tactique pour se concentrer sur les seules mesures qui pourraient avoir du sens en laissant de côté les mesures d'affichage et en donnant aux PNC les moyens de bien faire leur travail et cela pendant toute leur carrière.**