



www.unac.asso.fr

News

navigants@unac.asso.fr

lundi 20 février 2012



Il faut préserver
l'unité et la
cohésion de la
collectivité PNC



des négociations
concomitantes
avec la définition
d'un nouveau
modèle
d'exploitation



Il est
indispensable
de hiérarchiser
les priorités et
la première c'est
l'EMPLOI



Il faut des
délégués
déterminés et
une collectivité
PNC rassemblée

ÇA PROMET...!

Réunion projet TRANSFORM15

Le PDG AF a convoqué les représentants des syndicats de l'entreprise pour annoncer qu'en dépit de la dénonciation générale de tous les accords de l'entreprise il ne souhaitait pas remettre en cause la politique contractuelle de l'entreprise. Il souhaite une renégociation très rapide de tous les accords avant le mois de juin prochain.

L'**UNAC** a dit au PDG l'inquiétude des PNC et la difficulté de renégocier des accords sans connaître la définition du nouveau modèle d'exploitation d'Air France. Le PDG répond que les deux choses doivent être faites concomitamment.

Nous avons ensuite exprimé notre volonté de **préserver les emplois PNC**, mais le Président a reconnu qu'il ne pouvait donner aucune garantie en la matière tant que le nouveau modèle n'est pas défini. Il précise que selon qu'il y aura ou pas externalisation d'une partie de l'activité, les conséquences en emplois pourraient être différentes. C'est une évidence, mais **maintenant nous savons que nous aurons à réfléchir au périmètre de l'emploi PNC Air France.**

Il dit qu'il veut aller vite, car les finances de la Compagnie AF ne permettent plus d'attendre. **Pour nous, aller vite n'est pas un problème, ce qui nous inquiète c'est l'amplitude des remises en cause, et l'amplitude de la restructuration.**

Les annonces faites dans le cadre du projet TRANSFORM15 **sont inquiétantes.** En effet, au-delà de la recherche habituelle de productivité et de flexibi-

lité, ce qui n'a absolument rien d'original, **nous redoutons plusieurs choses qui potentiellement pourraient faire exploser notre collectivité PNC.**

C'est le cas par exemple de la dénonciation du protocole concernant le recrutement et l'utilisation de PNC étrangers à l'Union européenne. Nous ne voyons aucun problème à l'embauche de PNC de nationalité non européenne, nous dirons même, quitte à être triviaux, on s'en fout complètement.

En revanche, ce protocole prévoyait que tous les PNC sont **recrutés par contrat de travail de droit français à durée indéterminée.**

Là, on touche à quelque chose d'essentiel. Si AF commençait à embaucher des PNC avec des contrats de travail de droit étranger, soumis à des règles d'emploi et de rémunération très différentes, **cette déréglementation sociale serait dévastatrice pour notre collectivité. C'est donc un point sur lequel nous serons intransigeants.**

L'autre crainte, à propos d'un thème non développé clairement à ce jour par la Direction, mais les indices sont suffisamment nombreux pour nous laisser penser que cette hypothèse est tout à fait crédible, c'est de répartir les PNC dans plusieurs Directions séparées, le PNC ASI dans la Direction ASI, le PNC COI dans la Direction COI, etc. **Cette restructuration, défendue par de nombreux directeurs, ferait disparaître notre collectivité instantanément.** Il n'y aurait plus d'établissement OA, plus de syndicats PNC, plus d'accord PNC, plus aucune spécificité PNC. Inutile

de décrire ce scénario plus avant, tout le monde aura compris. Il s'agit encore d'une vieille idée neuve qu'on a déjà connue du temps de la précédente restructuration dans les années 90, et d'un projet soutenu depuis des années par tous ceux qui considèrent que 16 000 PNC c'est ingérable et qu'il faut se dépêcher de casser cette collectivité. Là aussi, soyons clairs, **c'est un autre point sur lequel nous serons intransigeants.**

Mais, une situation tout aussi inquiétante pourrait se produire en cas de non-renouvellement de l'Accord Collectif PNC à durée déterminée. Cet accord n'a pas été dénoncé par la Direction, parce qu'elle ne le peut pas. Mais la Direction veut le renégocier par anticipation le plus vite possible. **N'étant pas signataires, nous ne sommes pas les mieux placés pour avoir des exigences sur la façon dont cette renégociation doit se dérouler.**

Ce que nous mettons en avant néanmoins, c'est qu'à défaut de renouvellement, avant ou à son terme, cet accord collectif négocié et signé avec des syndicats représentatifs du PNC disparaîtrait et les conditions d'emploi et de rémunération des PNC seraient négociées cette fois-ci **au niveau de l'entreprise c'est-à-dire avec des syndicats représentatifs des salariés d'AF, mais plus des seuls PNC.**

Ce nouveau cadre ferait le bonheur de la Direction qui a toujours été très réticente, depuis le premier Accord Collectif PNC à AF en 1999 renouvelé à plusieurs reprises jusqu'en 2013, à s'engager dans un accord collectif à durée déterminée. De plus, il pourrait y avoir un avantage pour la Direction à négocier avec des syndicats ne représentant pas le PNC pour réduire les « particularismes » PNC.

Arrêtons là cette liste de nos craintes, le but n'est pas d'effrayer ni de faire des procès d'intentions, mais dans de tels moments où les remises en cause vont se succéder, et quand une entreprise souffre de difficultés financières la poussant à se restructurer **il faut savoir prioriser les choses.** À l'**UNAC** nous sommes nombreux à avoir déjà connu des situations de ce genre, et nous savons qu'il est primordial et vital d'avoir en tête en permanence une hiérarchie précise des **priorités à préserver :**

En ces périodes troublées les priorités de l'**UNAC** que sont : la préservation de l'emploi, la nature des contrats de travail, le pouvoir d'achat, l'unité du collectif de travail, doivent être rappelées.

- **l'emploi et la nature des contrats de travail d'abord,**
- **le contenu du contrat de travail,**
- **la préservation du pouvoir d'achat,**
- **la préservation du collectif de travail,**
- **la forme des accords collectifs (durée, étendue, etc.),**
- **la protection sociale (retraite, etc.) et les conditions d'exercice de notre métier qui doivent être soutenables pour que ce métier reste un métier qu'on exerce toute sa vie et non un job qu'on ne peut exercer que quelques années avant d'être épuisé.**

Quand l'entreprise dénonce tous les accords et qu'elle menace de faire exploser notre collectivité, le nombre de jours d'embargo sur les journées joker nous semble être un point dérisoire qui ne mérite pas qu'on s'y arrête plus de quelques secondes. **Si on conserve en tête une hiérarchie logique des priorités et qu'on est capable de l'expliquer, alors on sera tous mieux armés pour affronter les tornades qui vont s'abattre sur nos têtes.**

Sur ce sujet également, comme pour les sujets d'enjeu national, les délégués de l'**UNAC** doivent pouvoir compter sur la mobilisation de l'ensemble des PNC. Les réunions techniques entre syndicats et Direction n'ont de sens que si vos délégués peuvent à un moment ou à un autre dire à la Direction : « *eh ! nous on vous dit ça, mais en fait ce sont toutes les personnes qui sont là derrière nous qui veulent ce qu'on vous dit, regardez-les, ils sont nombreux et fortement mobilisés, prêts à réagir si les choses ne tournent pas correctement* ».

Si lorsque les délégués se retournent il n'y a qu'une poignée de PNC prêts à en découdre, vos délégués ne peuvent rien faire. **Ça ne veut pas dire qu'il faut faire grève tous les quatre matins pour tout et n'importe quoi, ça veut dire que pour les sujets primordiaux dans la hiérarchie des sujets qui fondent l'emploi et la relation entre les PNC et leur employeur, non seulement les délégués doivent être déterminés, mais la collectivité doit être rassemblée.**