



A Tous PNC AIR FRANCE

www.unac.asso.fr

navigants@unac.asso.fr

mercredi 30 janvier 2013

CE QUE VEUT L'UNAC

Alors que l'avenir de notre profession est en suspens dans l'attente d'avancées significatives dans la négociation, il nous semble important de réaffirmer nos priorités.

1 Tout faire pour conserver le maximum de salariés dans l'entre-

prise, et ne licencier qu'en toute dernière extrémité. Pour se donner les chances de conserver un maximum de PNC dans l'emploi, expérimenter de nouvelles formes de temps partiel ou de temps de travail réduit dans le cadre du mois.

2 En cas de plan social chez le PNC et donc si des suppressions

d'emploi deviennent inévitables, faire préalablement appel à des volontaires plutôt que de licencier selon les critères d'ordres des licenciements prévus par le Code du Travail.

3 Poursuivre la politique contractuelle en vigueur depuis que

l'UNAC a obtenu en 1999 le droit d'encadrer les conditions d'emploi, de carrière et de rémunération des PNC dans un véritable accord collectif à durée déterminée.

Drôle de drame

Les plans de départs volontaires se multiplient comme des petits pains dans les entreprises. A chaque fois, le même argument en ces temps de crise économique : faire des économies. ...

L'entreprise prend ainsi le risque de sombrer dans l'anorexie : plus elle licencie pour maigrir, moins elle est performante, et plus elle a besoin de maigrir encore... jusqu'à ne plus avoir la force de tenir debout. Sans compter qu'en l'absence de critères d'éligibilité, l'entreprise court le danger de voir ses salariés les plus compétents ou les plus utiles quitter le navire. Drôle de drame où tous les rôles sont sens dessus dessous.

Source : latribune.fr «Plan de départs volontaires : qui tire les marrons du feu ?»

Durée du temps de travail réduite

Nous avons une chance avec le métier de personnel navigant, notre travail n'est ni stockable ni reportable.

On ne peut pas faire notre travail à l'avance et le stocker pour un jour où des passagers achèteront des billets d'avion et on ne peut pas reporter à une date ultérieure le vol que nous n'avons pas fait le jour J.

C'est loin d'être le cas général chez tous les salariés et cette particularité rend la réduction de la durée du temps de travail très efficace pour créer, ou pour le cas qui nous préoccupe en ce moment, pour préserver des emplois.

Si Alain qui était prévu ON le 1er juillet et qui devait faire un CDG/JFK devient OFF par ce qu'il a un jour OFF supplémentaire ou devient absent par ce qu'il a un jour de congé sans solde ce jour-là, il faut ABSOLUMENT le remplacer et donc soit embaucher quelqu'un si tous les autres PNC sont occupés, soit donner cette activité à un PNC qui était sans activité et qui n'avait pas de vol ce jour-là alors qu'il était en jour ON.

Même si dans la réalité les choses ne sont malheureusement pas aussi mécaniques, nous continuons de penser qu'une des solutions qui permettra de conserver un maximum d'emploi PNC dans l'entreprise passe nécessairement par un nouveau système de temps réduit dans le cadre du mois qui viendrait s'ajouter au système de temps alterné existant (et non le remplacer). Notre précédente tentative avec le TMR (temps mensuel réduit) n'avait pas abouti même si de nombreux PNC avaient accepté cette expérimentation en signant un avenant à leur contrat de travail. Il faut poursuivre de telles expérimentations pour la négociation.

- Est-ce en ajoutant des blocs de OFF consécutif ?
- Est-ce en créant des blocs de jours de congé sans solde ?

Il faut expérimenter ! À la clef sont des emplois qui seront conservés, on doit tout tenter jusqu'à trouver la bonne formule qui conviendra au plus grand nombre.

Il faut faire preuve d'imagination, il faut oser au nom de la préservation des emplois PNC.

OSONS !

Si des suppressions d'emplois sont inévitables

Lorsque tous les moyens pour réduire la pression sur l'emploi ont été envisagés et que des suppressions d'emplois restent inévitables, 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.

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. Dans l'environnement que chacun connaît, « DEHORS » ça veut dire « CHÔMAGE » (le plus souvent).

Un PDV n'est pas une formule magique qui rendrait les restructurations d'entreprise indolores. En effet, l'incitation aux départs volontaires 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.

En clair, plus le Plan de Départs Volontaires sera généreux, plus la Direction demandera d'efforts aux PNC qui resteront.

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.

La possibilité de recourir à un plan de départ volontaire PNC pour résoudre le problème du sureffectif a été abordée avec la Direction d'Air France. C'est une des mesures possibles à négocier, au même titre que le chômage partiel, le détachement temporaire dans les compagnies filiales, ou encore un nouveau système de Temps Mensuel Réduit.

On peut comprendre qu'individuellement l'option du PDV 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.

Politique contractuelle VS règlement unilatéral

Même si la majeure partie des PNC n'a connu que l'Accord Collectif PNC, renouvelé environ tous les 5 ans, il est important de préciser que la politique sociale, qui consiste à contractualiser l'ensemble des conditions de vie professionnelle de certains salariés pour une durée déterminée à l'avance, ne va pas de soi.

Ca ne va tellement pas de soi que c'est par une longue série de conflits sociaux étalés sur 5 années que l'UNAC a fini par obtenir cet avantage pour tous les PNC D'Air France. Cet « avantage » est pratiquement unique dans le monde salarié. Nous sommes d'ailleurs en train de vivre un de ces avantages : la Convention d'Entreprise a été dénoncée par la Direction, mais notre Accord Collectif PNC 2008/2013 continue son existence, car il ne peut pas être dénoncé par la Direction.

La Direction est obligée de l'appliquer jusqu'à son terme. Contrepartie de cet « avantage » arrivé à son terme, il faut convenir des modalités de son renouvellement et celui-ci n'est pas garanti.

Pour nous à l'UNAC, la politique contractuelle est la seule politique qui vaille. À l'UNAC notre préférence, et de loin, va aux accords à durée déterminée à l'avance.

Dans la période ô combien troublée que nous traversons, la nécessité d'encadrer les conditions d'emploi et de rémunération des PNC est encore plus forte !

En effet, un accord à durée déterminée permet de limiter la durée des efforts et des remises en cause par rapport à une situation où, en l'absence de « Codécision », la Direction définirait seule l'étendue des remises en cause et leur durée.

Pire encore, lorsque l'on a basculé dans un régime réglementaire unilatéral, plus rien n'est stable ni garanti. Les règles unilatérales définies par la Direction sont susceptibles de changer à tout moment. Rien ne contraint plus la Direction à respecter une règle qu'elle a défini seule (pas de codécision et pas de contrat collectif) et qu'elle peut donc modifier unilatéralement, tant qu'elle respecte le minimum légal (Code du travail, Code des transports, Code de l'aviation civile, EU-OPS).

À choisir, nous à l'UNAC, nous préférons la politique contractuelle. Mais c'est vrai, avec une réserve, non seulement les mesures prévues par l'accord doivent être acceptables (nos adhérents ont leur mot à dire sur cette question), mais la durée de l'accord doit être modulée en fonction du niveau qualitatif de l'accord et des perspectives de sortie de crise (les efforts ne doivent être prévus que pour la durée la plus faible possible). Ainsi on se donne toutes les chances de renouveler à la hausse un accord arrivé à son terme lorsque la crise est passée.

Vous aussi vous souhaitez défendre votre emploi ? Adhérez !

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

Nom :
Prénom :
Matricule :

Adresse :

Tél :
Mail :