



A TOUS PNC

TOUTES COMPAGNIES

www.unac.asso.fr

✉ navigants@unac.asso.fr

Février 2014

ADAPTER LES PROTECTIONS DES PNC À UN CONTEXTE EN « ÉVOLUTION »

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PNC

✈ UN VÉRITABLE CHAMBOULEMENT

Sous l'impulsion des grands changements européens qui se mettent en place, le ciel français change doucement de visage. Peu à peu, les contours de sa future physionomie se précisent de manière inquiétante. On observe la montée en puissance de certains acteurs comme TRANSAVIA ou EASYJET France, le changement d'orientation de Compagnies comme CORSAIR, HOP ! ou d'AIR CORSICA tandis qu'AIR FRANCE, selon les observateurs, se rétracte ou se repositionne.

COLLÈGE PNC

Dans ce nouveau paysage qui est en train de se dessiner, il semble que les interactions entre les différentes Compagnies soient appelées à prendre de plus en plus d'importance. Cette hypothèse en marche n'est pas sans rappeler une époque où 3 Compagnies occupaient des places dominantes sur 3 réseaux différents et complémentaires.

Au début des années 80, ce schéma avait incité les responsables syndicaux PNC de ces trois entités à définir un socle PNC commun afin de se prémunir d'un **dumping social sauvage**. Le 19 octobre 1984, ils apposaient leur signature sur la Convention Collective du PNC (communément appelée *Convention Verte*) qui donnait une base conventionnelle commune aux PNC des Compagnies membres du CTAF (il s'agissait d'Air France, d'Air Inter et d'UTA).

Aujourd'hui, alors que le transport aérien est en pleine recomposition, nous devons être plus ambitieux encore. **Nous avons besoin d'une véritable CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PNC** pour sécuriser au mieux nos emplois, notre métier si riche en spécificités.

ABROGATION DE LA LOI DIARD

Les PNT du SNPL France ALPA arrivent visiblement à la même analyse et leurs démarches pour les mener vers une Convention Collective Nationale des pilotes du Transport Aérien sont sensiblement plus avancées. Du côté PNC, nous devons encore dépasser nos divergences pour unir nos forces dans ce combat qui s'avère **difficile, mais salutaire**. Il est des sujets où l'intérêt supérieur de la collectivité PNC doit dépasser les querelles de chapelles comme les points clivants propres aux débats internes à certaines Compagnies.

✈ UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PNC

Les contacts que nous avons déjà pris, à ce sujet, avec les services de l'Etat nous laissent entrevoir l'importance et la difficulté d'une telle démarche. Les fédérations d'employeurs (les syndicats patronaux) sont déjà à l'œuvre pour faire évoluer dans le sens qu'ils souhaitent l'encadrement légal français et/ou européen de notre métier (**temps partiel, saisonnalité, FTL...**)

Tous les moyens (*négociation, lobbying, procès et conflit social au besoin*) devront être déployés pour atteindre un socle conventionnel national plus protecteur que la base légale française qui est en mouvement et dont le **principe de non-régression nationale** notamment sur les **FTL** est remis en cause en supprimant la possibilité pour un Etat de conserver des dispositions mieux-disantes que le texte européen.



**DANS UN CONTEXTE FRAGILISÉ
OÙ LE SOCLE LÉGAL N'EST
PLUS ASSEZ PROTECTEUR**

**NOUS DEVONS CONSTRUIRE
UNE VÉRITABLE
CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DU PNC**

Mais comment mesurer la validité d'une Convention Collective Nationale PNC sans mesure nationale de l'audience PNC ?

✈ UN COLLÈGE SPÉCIFIQUE PNC

En 2009, les PNT ont obtenu des pouvoirs publics la création d'un collège électoral spécifique PNT qui permet de mesurer la représentativité des syndicats PNT en ne prenant en compte que les suffrages exprimés dans ce collège. Ce faisant, seuls les représentants désignés par les PNT peuvent négocier des accords PNT, que ce soit dans les établissements, les entreprises ou au niveau national.

Pour le PNC, sous la pression de grandes centrales syndicales du sol, l'instauration dans la loi d'un **collège spécifique PNC** basé sur le même modèle que celui de nos collègues PNT a été purement et simplement rejetée. C'est la démonstration que pour les pouvoirs publics de l'époque, comme pour ces centrales syndicales, les PNC ne constituent pas une collectivité à part entière. C'est la non-reconnaissance des spécificités de notre métier qui prévaut, ce qui est vrai pour le PNT ne l'est pas pour le PNC.



TECHNICIEN, AGENT DE MAÎTRISE

Sont **techniciens** les salariés qui remplissent des fonctions de responsabilité exigeant une spécialisation technique, éditoriale, administrative ou commerciale. Leurs connaissances sont sanctionnées par un diplôme ou un certificat spécifique et elles sont régulièrement actualisées par une formation professionnelle continue.

Les Hôtesse et stewards sont responsables en cabine, sont détenteurs d'un CCA (CSS/CFS) et suivent régulièrement formations et maintiens des compétences.

Sont **agents de maîtrise** les salariés assurant la répartition du travail des salariés placés sous son autorité, l'encadrement de ces salariés, le respect des règles applicables dans l'entreprise. Ils ont vis-à-vis de leurs supérieurs la responsabilité des travaux de leurs subordonnés.

Les CC/CCP sont Agents de Maîtrise.

Pour justifier cette différence de traitement, le gouvernement d'alors arguait du fait que pour construire le dispositif de mesure de la représentativité des pilotes, il s'était appuyé sur ce qui existe déjà pour les cadres dans le Code du travail. En effet le législateur a reconnu aux cadres un collège spécifique (le collège 3) qui permet une mesure catégorielle de la représentativité; il disait également que comme les pilotes correspondent à la définition des cadres, on peut leur appliquer une règle de même inspiration. **Or ces mêmes dispositions existent pour les TAM** (Techniciens et agents de maîtrise réunis dans le collège 2) (*voir encadré*).

✈ DISCRIMINATION ?

Les pouvoirs publics, sans doute un peu mal à l'aise avec cette discrimination introduite entre PNT et PNC précisait qu'il resterait possible comme auparavant de créer des collèges PNC au cours de négociations au sein des entreprises lors des protocoles préélectoraux...

La belle blague !



LA PRISE EN COMPTE DES SPÉCIFICITÉS PNC PASSE PAR UN COLLÈGE ÉLECTORAL SPÉCIFIQUE PNC.

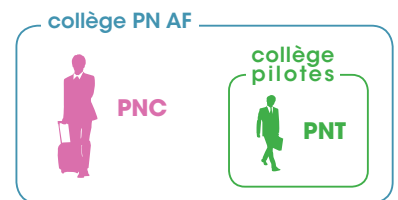
LES POUVOIRS PUBLICS
DOIVENT CORRIGER
CETTE DISCRIMINATION
INTRODUITE PAR
LEURS PRÉDÉCESSEURS
ENTRE PNT ET PNC

Pour créer des collèges extralégaux, un collège PNC conventionnel par exemple, la loi prévoit qu'il faut **l'unanimité syndicale** dans les entreprises concernées. Autant vous dire que depuis l'application la loi de 2008 sur la représentativité syndicale, plus aucune entreprise n'a vu de collège PNC conventionnel. Les mêmes centrales syndicales qui s'étaient opposées à la création d'un collège PNC légal font une obstruction systématique.

Reste le cas particulier de la compagnie Air France pour laquelle le code de l'aviation civile prévoit un collège PN légal. Il ne s'agit pas d'un collège PNC, mais d'un collège qui regroupe tous les PN.

Ce collège PN AF, contrairement au collège pilotes, n'a pas de vertu de représentativité catégorielle.

Il peut aisément être contourné par une Direction qui privilégierait les accords d'Entreprise. S'appliquant à une seule compagnie, il n'est pas une reconnaissance des spécificités de notre métier, ni en termes de contraintes spécifiques ni en termes d'encadrement légal à géométrie variable (le Code du travail encadre certains aspects, le Code de l'aviation civile pour d'autres, tantôt soumis à la réglementation française, tantôt européenne...)



✈ PÉNIBILITÉ : LE PNC EXCLU

Ces mêmes spécificités font que parfois, le PNC se retrouve en marge de certaines évolutions de notre société.

Comme un exemple de l'absence de prise en considération de notre collectivité PNC, observons le cas du **Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité**, institué par « la loi garantissant l'avenir et la **justice** du système

de retraites » et qui sera mis en place au 1er janvier 2015.

Faute de modification des décrets caractérisant les critères de pénibilité, le PNC se retrouvera simplement hors du champ d'application de ce dispositif censé prendre en compte la pénibilité subie par chaque salarié français... chaque salarié, **sauf les PNC**.

LE C3P : COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Il entrera en vigueur en janvier 2015. Cette innovation sociale essentielle a pour ambition de prévenir la pénibilité dans toutes les entreprises, d'assurer une meilleure traçabilité de l'exposition professionnelle des salariés aux facteurs de pénibilité, voire de permettre un départ à la retraite du régime général (CNAV) à partir de 60 ans, sous certaines conditions.

La pénibilité au travail se caractérise par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé (article L. 4121-3-1 du Code du travail). Le Code du travail reconnaît 10 facteurs de pénibilité, plus ou moins clairement caractérisés.

Prenons un seul exemple : le travail de nuit. À lui seul, il démontre l'absence totale de prise en compte de nos spécificités PNC. Le seuil retenu pour caractériser la pénibilité du travail de nuit est de 270 heures annuelles de **travail de nuit**, au sens du **Code du travail**. Or le PNC totalise des heures de **vol de nuit** au sens du **Code de l'aviation civile**. Qu'on en fasse 300 ou 30, elles sont **hors du champ d'application** de la loi. Chacun des 9 autres facteurs rencontre également des difficultés de caractérisation. L'UNAC a commencé un cycle de rencontres avec les pouvoirs publics à ce sujet. Nous vous donnerons plus détails dans une prochaine publication.



✈️ QUEL DROIT DE GRÈVE ?

Parce que la loi DIARD est utilisée comme une entrave au droit de grève dans de nombreuses entreprises, que ses abus et interprétations sont légion, qu'elle constitue une pression supplémentaire sur des salariés qui vivent dans l'inquiétude permanente, nous demandons l'abrogation de cette loi inique.

Les parlementaires socialistes avaient combattu cette loi.

M. Hollande, alors candidat à la Présidence de la République avait pris position contre cette loi publiquement, sur France2 et envisageait de la remettre en cause.

M. le Président, nous voulons du changement, maintenant !

1

Pour que les spécificités PNC soient enfin reconnues et prises en compte, nous voulons qu'un **COLLÈGE PNC INCONTOURNABLE** soit gravé dans la loi pour toutes les compagnies soumises au droit français.

Selon nous, le syndicalisme catégoriel PNC, tel qu'on le conçoit, ne se réduit pas à une simple crispation sur la préservation d'intérêts catégoriels acquis ! La solidarité, même élargie, peut s'exercer à partir d'un syndicalisme de métier.

2

Pour limiter au maximum le dumping social et construire un socle conventionnel capable de résister à l'intrusion des FTL dans le ciel français, nous réclamons l'ouverture d'une négociation d'une **VÉRITABLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PNC**.

3

Nous réclamons **l'ABROGATION DE LA LOI DIARD**.

Notre collectivité PNC ne réclame rien de plus que la considération qui lui est due et un minimum de justice sociale. Alors que notre avenir est incertain, nous refusons de nous voir bâillonnés, condamnés à subir, sans même avoir l'opportunité de proposer.

Nous mettrons toutes nos forces dans la résolution de ces trois problématiques principales, parce qu'elles limitent nos capacités de réactions face à la déferlante qui arrive.

Le PNC en France doit se préparer à défendre l'avenir de notre collectivité par tous les moyens. Négociation, concertation, lobbying, procès et conflit social au besoin.

Nos 3 revendications présentes ne coûtent rien en terme économique. Nous privilégierons la voie du dialogue sous toutes ses formes. Mais nous sommes résolus à aller au bout de la démarche. Le cas échéant, nous assumerons une tournure plus conflictuelle.

✈️ L'OPPORTUNITÉ D'UN CONFLIT NATIONAL ?

Il y a rarement un moment opportun pour lancer un conflit, ce n'est jamais le moment. Les discours et les arguments ne changent guère, situation économique, crise du transport aérien, responsabilité face à la clientèle, départ en vacances... Bref les seules grèves qui seraient tolérées sont celles qui n'auraient aucune incidence.

Mais la responsabilité d'un conflit n'est pas univoque, elle est partagée entre les organisations qui appellent à la grève, les patrons et les Pouvoirs Publics.

PNC DE TOUS GRADES, DE TOUTES COMPAGNIES, TENEZ-VOUS PRÊTS À VOUS MOBILISER.