



+ CLAIR

Accord Collectif

Mars/2017

À QUITTE OU DOUBLE ?

Quitte ou double : formule par laquelle on demande à un joueur s'il risque tous ses gains sur une autre épreuve, au risque de tout perdre.

La négociation de l'accord collectif s'est achevée fin février et un projet d'accord est ouvert à signature jusqu'au 15 mars. Il s'agit d'un accord d'une durée **de 4 ans** visant à figer nos règles d'utilisation et de rémunération.

Ce projet d'accord contient des améliorations, des chapitres inchangés et des adaptations. Mais ces dernières sont la contrepartie du maintien, pour 4 ans, de nos règles de rémunération et d'avancement (classe/échelon). En effet, la Direction n'a eu de cesse tout au long de cette négociation, que de vouloir modérer nos évolutions salariales. Nous nous y sommes toujours opposés mais avons dû faire des concessions sur d'autres thèmes. La négociation ne consiste pas à fuir lorsque l'on n'a pas ce que l'on demande (comme l'a fait l'Intersyndicale). La négociation c'est du « troc » en vue d'aboutir à un compromis.

Si je vais acheter une voiture, je vais la négocier ; si le vendeur en veut 100 et que je lui en propose 0, il ne va pas être d'accord. Dois-je alors partir quitte à ne pas avoir de voiture ou dois-je tenter de la payer 50 ? Et bien à l'UNAC on préfère négocier. D'ailleurs, ça tombe bien c'est pour cela que nous avons été élus syndicat représentatif.

Il est nécessaire, au milieu de la cacophonie ambiante et de l'UNAC « bashing » de vous expliquer **factuellement ce qui est sur la table.**

Retour sur une négo...atypique :

L'été dernier, nous avions une proposition d'accord à la hausse sur la table, et, alors qu'il restait encore 3 mois avant l'échéance de l'accord, l'intersyndicale avait décidé de maintenir un mouvement de grève de sept jours sur une période de chassé-croisé, pour obtenir quoi ? Rien. Pire, **nous avons perdu toutes les avancées** engrangées difficilement.

Tout cela pour finalement repousser l'échéance de notre Accord de 4 mois...

En plus de nous placer dans un calendrier parallèle à celui des pilotes, peu favorable, la nouvelle Direction a fait le constat que réformer en interne n'était pas possible, et annonçait début novembre **un nouveau projet « Boost » basé sur l'externalisation du PNC.** La Direction ne négociant pas au mois de décembre, nous nous sommes donc retrouvés le 5 Janvier pour un nouveau round de négociation.

1ère (mauvaise) surprise : nos collègues de l'Intersyndicale PNC choisissent de ne plus négocier en réunion plénière, préférant que chacun travaille dans son coin. Un schéma idéal pour la Direction qui peut faire varier son discours en fonction de ses interlocuteurs.

2ème (mauvaise) surprise : début février ils semblent découvrir « Boost », au moment de la consultation pilote, et choisissent **d'arrêter de négocier** notre Accord Collectif tant que le projet « Boost » est maintenu par la Direction.

C'est ce que l'on disait plus haut : « j'ai pas ce que je veux alors je boude ».
Infantile ? Irresponsable ?

Bref, c'est seuls face à la Direction que nous avons alors continué à faire ce pour quoi nous avons été élu et qui est **un droit mais plus encore un devoir : négocier** en vue d'obtenir l'accord le plus protecteur, en fonction de l'environnement dans lequel nous évoluons sans l'avoir choisi.

Vous connaissez le contexte de la négociation que nous avons mené seuls et vous avez le décryptage de son résultat dans les pages qui suivent.

A vous de vous faire votre opinion en dehors de radio Galley.

Et maintenant ?

Plusieurs options sont possibles :

1- La signature d'au moins deux syndicats représentatifs du PNC venant entériner ce projet d'accord qui s'appliquerait pour les 4 années à venir; cette option est peu probable ;

2- Si seule l'UNAC venait à y apposer sa signature, cette dernière ne suffirait pas. Cependant, le projet d'accord collectif pourrait devenir applicable par voie de referendum (nouvelle disposition de la loi Travail) s'il remportait l'adhésion d'au moins 50% de l'ensemble des PNC. La décision de lancer cette consultation nous appartiendrait et la Direction devrait s'y soumettre (et pas l'inverse) ;

3- Si aucun de ces deux cas ne se présente alors la Direction aura la possibilité d'appliquer, au travers de notes de direction, des modifications à nos conditions de travail, d'utilisation, de rémunération, bref de l'unilatéral dont nous ne pouvons présager le niveau.

Ce n'est pas une menace, juste un risque...

Le projet d'accord n'est certes pas parfait mais il a le mérite d'exister et d'avoir été négocié par des PNC.

N'hésitez pas à nous contacter, rien ne vaut un échange direct. Radio Galley c'est bien pour échanger sur les dernières chaussures à la mode ou la défaite du PSG mais pour « apprécier » le contenu d'un accord collectif régissant la vie du PNC chacun a le devoir d'aller plus loin.

L'ensemble des délégués de l'UNAC est mobilisé pour répondre à toutes vos questions

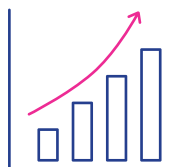
Votre confiance nous engage

ACCORD COLLECTIF TOUS LES PNC



+ Garantie d'emploi et objectif d'embauche

Pas de départs contraints et objectif d'embauche inscrit dans le préambule de l'accord collectif.



Rémunération/GVT

Maintien pour 4 ans du système de rémunération et des grilles d'évolution automatique (classes et échelons) pour les PNC actuellement dans l'entreprise. Ralentissement dans les premiers échelons pour les futurs embauchés.

Aucun changement pour les PNC actuellement dans l'entreprise.

Cette mesure vise à ne pas créer d'inégalité entre ceux ayant subi le gel Transform et les futurs embauchés.



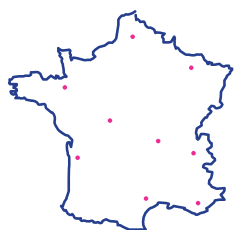
Compositions d'équipage

• LC

Intégration dans l'accord collectif des grilles de **ratios PNC/PAX inchangées**.

• MC

Intégration dans l'accord collectif des grilles de **ratios PNC/PAX inchangées**.
Maintien des vols 319 à 4 PNC comme aujourd'hui.



Option Transport

Modification du mode de calcul actuel des indemnités kilométriques afin que la **distance réelle entre le domicile et la base** d'affectation soit prise en compte dans la limite de 50 kilomètres (100 kms par A/R).

Cette mesure vise à améliorer l'indemnisation des frais de transport des provinciaux.



Refonte de la sélection CC

Tous les candidats passeront l'épreuve du test de connaissance (note communiquée immédiatement à l'issue du test), ceux ayant obtenu les meilleures notes (dans la limite de trois fois le nombre de postes à pourvoir) passeront un entretien individuel. Les candidats pourront également être amenés à passer des épreuves de type entretien de groupe ou test de personnalité.

Seront retenus 50% de candidats au choix et 50% à l'ancienneté.

D'autre part les niveaux de langues requis s'apprécieront non plus à la date de clôture de la prospection mais à son ouverture.

Une «bibliothèque de ressources» sera mise à disposition de tous les PNC qui souhaitent se préparer à la fonction CC.

Il faudra dorénavant 8 ans d'ancienneté HST pour être candidat.

Système de promotion plus juste et moins opaque (moins de copinage).



Sélection CCP «allégée»

L'entretien individuel est supprimé au profit d'un entretien de groupe à vocation professionnelle.

Il faudra dorénavant 8 ans d'ancienneté CC pour être candidat.





Congés Annuels

Possibilité de fractionner le DEG en 2 périodes (Pas moins de 4 jours par période).

Le PNC pourra désormais scinder cette période en 2 (5+5 ou 6+4).

Maintien de la possibilité de poser des périodes de congés courtes (de 4 à 7 jours)



Compteur DDA

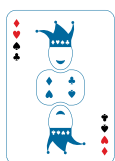
Fusion et non remise à zéro des compteurs vol et repos.
Attribution chaque année de 200 points plus 3 points par années d'ancienneté.

Cette nouveauté permet une gestion affinée des DDA en fonction des préférences de chacun.



Mixité Moyen / Long

Chapitre soumis à une négociation avant mise en oeuvre.



Journées Joker

Possibilité de poser une journée Joker jusqu'à J-2 17h59 tout le temps, même dans le BR, hors embargo.

Cette disposition permet plus de souplesse dans la gestion des imprévus.



RADD

Il devient **payable tout le temps** à la demande du PNC. Il peut dorénavant être **accolé à une période de TAF. Plus aucun accolement ne sera réalisé à l'issue d'un RPC sans accord du PNC.**

En suivi le PNC pourra demander le **positionnement du RADD à l'issue d'un OFF pour stabiliser une dispersion.**

La Compagnie ne pourra plus voler le RADD du PNC.



VAE

Mise en place d'un système de validation des compétences afin de favoriser la construction de parcours professionnels.

Cette disposition répond à une attente de certains PNC désireux de faire valider leur expérience.

Mobilité volontaire sécurisée



Mise en place d'un nouveau dispositif permettant aux **PNC de plus de 40 ans** qui le souhaitent de quitter l'entreprise entre 6 mois et 2 ans à l'appui d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche.

AF versera 1,5 mois de salaire pour un départ entre 6 et 12 mois et 3 mois de salaire pour un départ compris entre 13 et 24 mois.

À l'issue de cette période, le PNC pourra **réintégrer l'entreprise** ou démissionner (versement d'une prime équivalent à 3 mois de salaire).



Journée de dispersion e-learning

La journée de dispersion utilisable est remplacée par une «**journée e-learning**» stable.

Cette disposition évite certains irritants planning.

POUR LES PNC LC



Rythmes LC

Désormais 2 rythmes d'activité sur volontariat (campagne annuelle) :

- **Option 1** : Comme aujourd'hui 13 OFF plus le RS trimestriel avec des N70.

Le tableau d'abattement est revu, il modifie le prorata des N sans toucher au nombre de jours de repos dans le mois : 1 N de moins pour les absences comprises entre 3 et 8 jours, et **1 N supplémentaire** en cas de congés annuels de 10 jours (sans autre absence donnant lieu à prorata). Ce tableau d'abattement sera mis en oeuvre au mois de novembre 2017.

- **Option 2** : Ce rythme propose 15 OFF plus RS les mois de 31 jours, 14 OFF plus RS les mois de 30 jours, avec des N40 (un week-end garanti par mois).

Ces deux rythmes donnent plus de liberté dans l'articulation



Rotations à Points Positifs DDA

Sur la base des vingt escales les moins désirées (dont les rotations dérogatoires et adaptées), **tout vol réalisé créditera des points DDA** (plus de points si désiré que si positionné par l'élaboration PNC).

La genèse de cette mesure est de valoriser les vols les moins désirés.



Rotations dérogatoires et adaptées

En plus des rotations dérogatoires existantes, 5 rotations adaptées seront décidées par l'entreprise pour chaque année IATA. Pour l'année 2017/2018 les rotations seront construites de la manière suivante :

- ➔ CAN : 4 on / 3 off + 3 points compteur dda
- ➔ EZE : 6 on / 3 off + 3 points compteur dda
- ➔ BLR : 3 on / 3 off + 3 points compteur dda
- ➔ IAH : 3 on / 3 off / 1 RPC non recouvrable* + 3 points compteur dda
- ➔ GRU : 3 on / 3 off / 1 RPC non recouvrable* + 3 points compteur dda
- ➔ BOG : 3 on / 3 off / 1 RPC non recouvrable* + 3 points compteur dda
- ➔ PEK (fréquence du matin) : 3 on / 4 off / 1 RPC non recouvrable* + 3 points compteur dda
- ➔ SFO (fréquence A380 que sur la période Été 2017) : 3ON / 4 OFF / 1 RPC non recouvrable* + 3 points compteur dda

* Un off supplémentaire sur le mois (14 iso 13 en option 1, 15 ou 16 iso 14 ou 15 en option 2)

Limitation : une rotation par mois et pas 2 mois consécutifs, hors BR.



Limitations en heures de vol

Elles sont augmentées à 85h iso 80h les mois de 31 jours (toujours 80h pour les mois de 30 jours), à 95h iso 92h du 16 au 15, à 249h sur 3 mois iso 234 et 813h iso 782h sur une année civile.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne change pas.



Accolement des repos devant congés

En cas de fractionnement de la période de jours consécutifs de repos base ou prorata en amont des congés (pour faciliter l'obtention d'un DDA vol), c'est la période la plus longue qui sera accolée aux congés.

Les PNC ont maintenant la garantie qu'en cas de scindement de leur période de N devant une période de congés de 7 jours ou plus, c'est bien la période de N la plus longue qui sera positionnée devant les congés.



Stabilité Planning

La reprogrammation nécessaire doit permettre de rétablir le plus rapidement possible un tour de service individuel stable ; le suivi lors de la reconstruction ne déstabilise pas plus de deux jours off par période d'absence sur la période publiée.

Cette mesure limitera la destabilisation du planning en cas d'absence.



Visibilité des plannings

Publication des TDS stables le 15 au lieu du 25 du mois à l'étude.



Bloc réserve

Nouveaux BR courts (4 à 7 jours), maxi 5 BR par an (dimensionné pour 3), **limité à 28 jours** par an (iso 62 sur 2 ans).

Ils seront positionnés après les DDA1 (objectif après DDA2), et ne viendront donc plus bloquer l'obtention des DDA.
BR désidérables et échangeables à l'étude.

Plus de refus de DDA cause BR.



Réserve Hôtel

Possibilité pour la totalité de la population PNC de bénéficier de réserves hôtel (comme ce qui se pratique actuellement pour les CCP), avec hébergement la nuit précédant une réserve débutant avant 10h00 ou la nuit suivant une réserve se terminant après 20h00 ainsi que la nuit située entre 2 réserves hôtel consécutives.

Nouvelle possibilité offerte à tous les PNC et qui intéressera notamment les provinciaux.

POUR LES PNC MC

Vol de nuit



Le repos post courrier sera porté à 3RNN si un courrier comprend un vol de nuit programmé ou reprogrammé en cas de modification d'horaire avant l'engagement du TSV (à la base comme en escale).

Cette mesure évite d'avoir seulement 14h de RPC, après un vol de nuit reprogrammé en escale.

Protection des S2



Chaque période de 2 jours de repos base consécutifs comprendra une protection de 57h en programmation ; ces 57h s'entendent de la fin du temps de service précédent au début du temps de service suivant (soit 58h30 bloc bloc).

Les S2 sont dorénavant protégés par un temps de repos incompressible.

RADD Compo Peq

Dorénavant, en cas d'attribution de RADD tout l'équipage en bénéficiera quelque soit sa base.



Vols couple

Possibilité d'avoir un vol couple PNC/PNC et PNC /PNT.

Jusqu'à présent seuls les PNC LC avaient cette possibilité, il était donc juste que les PNC MC puissent également bénéficier des vols couple.



DDA

Récupération des points DDA dans tous les cas y compris lorsque l'entreprise augmente le nombre de tronçons de la rotation.

Fin d'une injustice.



POUR LES PNC BASES PROVINCE

Intégration de l'accord BP à l'accord collectif sous la forme du chapitre J.

Les PNC des bases continuent de se voir appliquer le **chapitre G de l'accord (dont les journées Joker à J-2 et les RADD payables tout le temps)** sauf pour les dispositions ci-après :

Réserves :



- **Réserves terrain** : 8 heures payées 4HC et/ou 6 heures payées 3HC.
- **Réserves hôtel** : : Durée 12h.
- **Réserves domicile** : : Durée 12h. Elle peut se transformer (à l'initiative de l'entreprise) en réserve terrain 1h30 après le contact téléphonique et sa durée, dans ce cas, ne peut pas excéder 8h depuis le début de la réserve domicile.
- **Réserves de nuit** : : Réserve dont la plage se situe entre 0h01 et 4h59.

Salles de réserve

Un budget d'amélioration du confort des salles de réserve pour chaque base va être dégagé.

Repos mensuels

Fin des rythmes MC mais maintient des 14 jours OFF/S4 avec un tableau d'abattement linéaire. 1 OFF isolé par mois max. Protection des S2 à 57 h.



Limitation en nombre de jours d'activité

5 jours d'activité max. En programmation 5 ON vol impossible; en exploitation 5 ON vol limité à 26 heures.

PROJET BOOST

Il faut que notre position soit clairement expliquée : nous sommes contre Boost, et ce qui a guidé notre réflexion c'est comment s'en défendre au mieux.

Nous avons considéré que ce ne serait certainement pas en pratiquant la stratégie de la terre brûlée dans la négociation de notre Accord Collectif.

Nous ne savons pas si Boost va se faire. En fait il y a 2 scénarii, soit les pilotes disent non à ce projet et il n'y a plus de problème, soit ils arrivent à un accord et là il faut s'en protéger.

Notre crainte principale était qu'au prétexte de challenger nos concurrents les plus directs sur nos lignes, ce projet consiste demain à nous challenger entre nous, et que cela signe le début du transfert de PNC AF vers cette nouvelle compagnie.

En créant une entité similaire, opérant sur un même segment de marché, à coûts moindres, notre premier concurrent aurait ainsi été notre nouvelle filiale.

Pour éviter cela **nous avons négocié et obtenu les protections suivantes sous la forme d'un accord à durée indéterminée indépendant de l'Accord Collectif, au cas où cette entité devait se créer :**



Clause de périmètre

Boost ne pourra opérer plus de 18 avions MC et 10 LC.

Cette protection, 1ère historique dans le monde PNC, nous garantit que nous ne nous ferons pas siphonner nos emplois au bénéfice de cette nouvelle compagnie, et sera aussi un formidable levier de négociation, comme les pilotes ont su s'en servir ces dernières années.



Mobilités contraintes

Air France s'engage à ne procéder à **aucune mobilité forcée** de PNC Air France vers cette nouvelle compagnie.

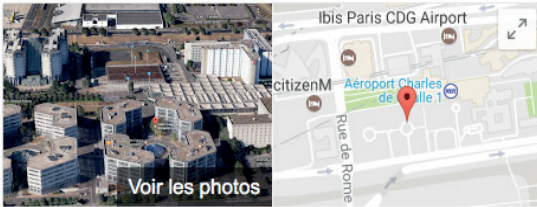


Accord Filière Groupe

Cela permettra aux **PNC des filiales du groupe, y compris les futurs PNC Boost, de pouvoir intégrer Air France.**

Votre confiance nous engage





U.N.A.C Union des Navigants Aviation Civile

Syndicat à Tremblay-en-France, France

Adresse : 3 Place de Londres, continental square, Bâtiment URANUS,
95727 Roissy Charles de Gaulle CEDEX
Téléphone : 01 48 64 49 29

Notre permanence syndicale
à la cité Air France 2eme étage

01 41 56 40 76

01 41 56 40 77

01 41 56 40 78



<http://www.unac.asso.fr/>

facebook

Avec Facebook, partagez et restez en contact
avec votre entourage.



<https://fr-fr.facebook.com/>



<https://twitter.com/tweeter>



<https://www.facebook.com/groups/LeGalley/>