



# FLASH PNC

## CE #196

4 juillet 2018



**VOUS AVEZ UNE  
QUESTION CE ?**

**CONTACTEZ VOS  
ÉLUS CE UNAC HOP!**



**Etienne ROSSIGNOL**  
CDC EMB basé PARIS CDG  
etienne@unachop.com  
06.88.59.20.34



**Pauline POLONCEAU**  
CDC ATR basée PARIS ORY  
pauline@unachop.com  
06.01.79.61.85



**Cédric CHALIGNE**  
PNC CRJ basé PARIS ORY  
cedric@unachop.com  
06.20.86.34.27



**Frédéric BERZIN**  
PNC ATR basé PARIS ORY  
frederic@unachop.com  
06.43.32.16.31

## L'ESSENTIEL DU CE HOP !

28 juin 2018 à Rungis

### → Orientations stratégiques de HOP !

Le départ inattendu du Président JANAILLAC ne lui a pas laissé le temps de présenter son nouveau plan stratégique pour le groupe AFKLM, et a précipité celui-ci dans une crise de gouvernance dont il n'est malheureusement pas encore sorti.

Depuis lors, les décisions stratégiques et le plan à moyen terme de HOP semblent en stand-by, suspendus à la nomination du futur PDG AFKLM, seul à même d'arbitrer les différentes options pour la restructuration du court-moyen courrier d'Air France.

Compte-tenu de ce contexte, Alain MALKA, Directeur Général Adjoint AF pour HOP ! AF, sensé initialement dévoiler en juin des annonces majeures pour HOP en terme de stratégie et de flotte n'a pas jugé nécessaire de venir à la rencontre des élus à l'occasion de ce CE.

Seules la Présidente HOP, Mme SELEZNEFF et la directrice financière HOP, Mme BOUVARD ont distillé, à des élus quelques peu blasés, quelques informations complémentaires sur notre avenir à échéance 2020.

Trois enjeux structureront nos perspectives d'avenir : la flotte, un changement de modèle commercial pour HOP avec le passage à une relation « tout affrété » avec AF, et des réorganisations en cours et à prévoir dans les différents services au sol.

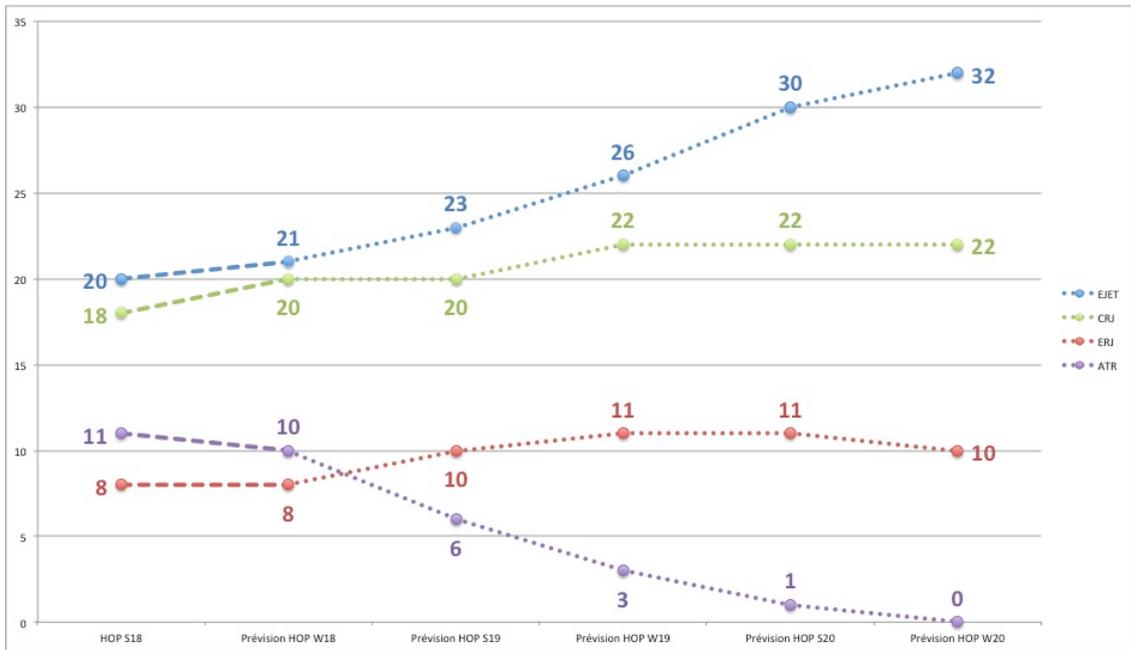
Concernant la flotte, la Direction nous présentait au CE d'avril une cible flotte à l'été 2020 avec des objectifs chiffrés de charges par type avion :

29 EJET, 22 CRJ, 10 ERJ et 2 ATR (63 charges vives)

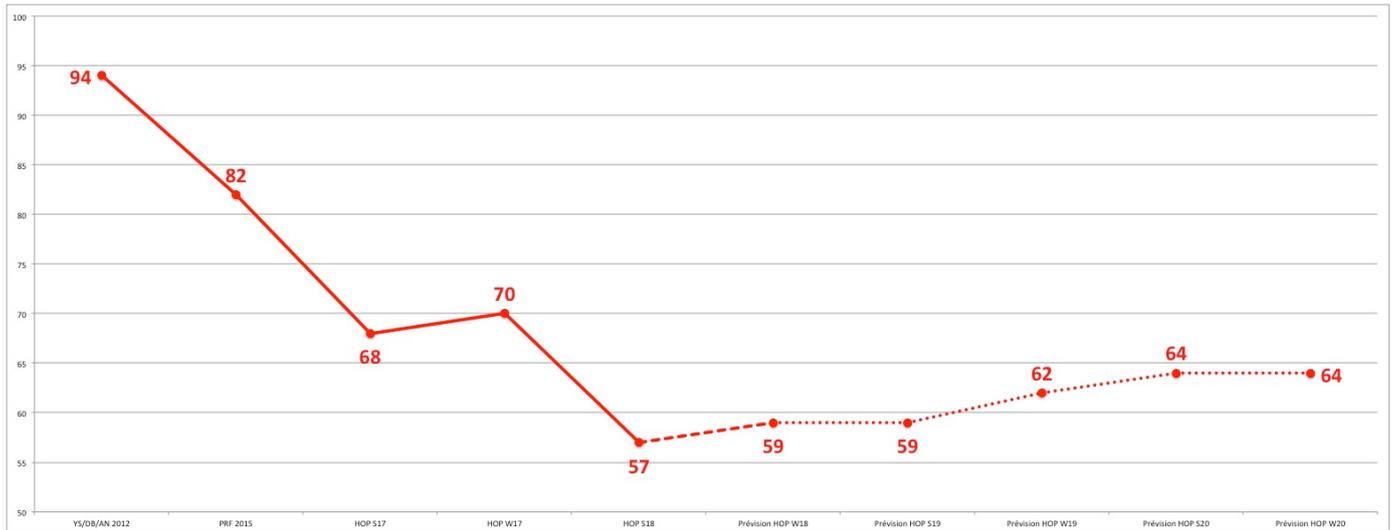
La Direction semble avoir revu sa copie avec une sortie accélérée des ATR, et l'arrivée (possible mais seulement à l'étude !) de 3 E90 supplémentaires. Cela correspondrait à l'objectif de flotte suivant :

32 EJET, 22 CRJ, 10 ERJ et 0 ATR (64 charges vives) cf. graphes évolution de la flotte page suivante.

La Direction a cependant été dans l'impossibilité d'apporter plus de détails sur la localisation par base des EJET supplémentaires par exemple.



### ✈ Évolution des charges vives HOP ! par type avion



### ✈ Évolution des charges vives HOP ! tous types en propre

Les 6 EJET supplémentaires sur la période SUMMER 2018 – SUMMER 2020 seraient neufs, mais ne seraient pas en propriété propre ; il s’agirait plutôt de locations opérationnelles qui représenteraient, aux dires de la Directrice Financière, un investissement de 100 M€ amorti sur 8 ans...

Pourquoi pas... mais pour investir, il faudrait déjà que notre actionnaire unique, Air France Finance recapitalise HOP ! pour que nous soyons autorisés à continuer notre activité...

Cependant, malgré nos demandes répétées, la Direction ne communique aucun calendrier ni aucun montants prévisionnels pour cette recapitalisation... Au delà des « facilités de paiement » octroyées par AF via son compte courant « déplafonné », Il reste maintenant 21 mois à la maison mère pour enfin recapitaliser HOP sérieusement ceci avant avril 2020 au plus tard.

De plus, quel que soit le scénario auquel nous aurons droit en terme de flotte, même à 64 charges, la flotte se situerait 18 charges en dessous de qui nous avait été vendu lors du lancement du Pôle Régional Français avec 82 charges prévues à l’époque pour le PRF et un effectif salarié d’un peu plus de 3000 personnes...

Concernant l'évolution du modèle commercial, le régime de l'affrètement de HOP par AF que nous connaissons actuellement à CDG sera étendu à l'ensemble des vols HOP.

A WINTER 2019 HOP aura ainsi perdu la responsabilité commerciale de ses vols et sera simplement affrété sous contrat ACMI comme à De Gaulle.

Le code MARKETING correspondant à la politique commerciale et tarifaire et surtout à la marque visible par le client restera HOP car AF a beaucoup misé et capitalise sur le nom « HOP ».

Mais le code OPERATING, invisible du client sera celui d'AF qui gèrera donc tous les coûts et recettes liés au vol y compris sur le réseau que HOP gèrait en propre.

Le code CARRIER restera celui de HOP, qui conservera tout de même son CTA et son statut de compagnie aérienne, mais totalement affrétée.

Les élus ont fait part de leur inquiétude concernant cette évolution stratégique du modèle, car avec cette relation, quel périmètre d'activité nous sera garanti par AF ? Demain pour AF, pourquoi ne pas sous-traiter durablement tout un pan de NOS vols à une autre compagnie tiers en y apposant le code MARKETING HOP comme cela s'est produit ces derniers mois à titre ponctuel à cause de la pénurie de PNT ? Quel impact aura ce nouveau modèle sur l'organisation et la charge de travail des salariés du CCO, des fonctions supports, du marketing, du pricing et du revenue management ? Quid de l'emploi ?

De plus, par nos efforts, et malgré les désorganisations que nous avons subies, nous avons tous contribué à renforcer la notoriété et la visibilité de la marque HOP. La marque, et le « fond de commerce » correspondant appartiennent quelque part à ses salariés... Demain, ne risquons-nous pas d'en être dépossédés ?

Concernant nos collègues du sol, ils sont et seront confrontés à des évolutions et des réorganisations.

Les salariés des escales commerciales de Lyon et Nantes dont la fermeture est programmée au 1er novembre 2018 afin d'être reprise en propre par AF, verront leur contrat HOP transféré chez AF. À ce jour pourtant, impossible pour eux de visualiser une fiche de paie HOP convertie en fiche de paie AF avec la nouvelle structure de rémunération mais maintien intégral du salaire.

De même les élus déplorent que les salariés ne puissent bénéficier, pour ceux qui le souhaitent, d'un accompagnement des représentants du personnel lors de leur entretien professionnel individuel pour leur reclassement à Air France ou à défaut dans le Groupe.

Lors de cet entretien, un projet de convention tripartite (HOP, AF, salarié) est présentée au salarié, sans que celle-ci ne soit ouverte à signature à ce stade de l'information / consultation du CE. Cette convention détaille les modalités d'intégration à Air France, avec notamment le maintien de l'ancienneté et de la rémunération annuelle, ainsi que la période d'adaptation de 3 mois à Air France.

Au premier semestre 2019, les salariés basés sur le site de Rungis verront leurs locaux déménagés au Sheds à Orly ou bien à Clermont Ferrand pour ceux dépendant de la Maintenance. A l'instar des salariés de Nantes, certains de ces salariés au sol profiteront alors de nouveaux aménagements de bureau en « flex office ».

Ces aménagements « new look » avec moins de bureaux attitrés, plus d'espaces partagés et « box » de travail dépersonnalisés sont sensés faciliter la collaboration inter-directions et la circulation de l'information. Le salarié n'aura plus de bureau personnel, mais un simple casier pour stocker ses affaires, et à chaque nouvelle journée de travail changera de poste, en fonction des « box » disponibles.

Si l'objectif de gain de mètres carrés, et donc encore une fois de réduction des coûts semble évident, le bien-être du salarié, parfois déjà en perte de repères, ne l'est pas forcément...

Dans ce domaine, les salariés de la paie PNC à Morlaix semblent à la peine. L'implémentation du nouveau système de paie en janvier conjuguée à l'appropriation des nouvelles règles de rémunération PNC, puis le transfert courant avril des dossiers des salariés PNC vers le site de Morlaix ont considérablement accru la charge de travail des 6 techniciennes de paie.

Pourtant, nous sommes nombreux à avoir des questions et interrogations relatives aux contenus des bulletins avec la nouvelle convention, aux possibles anomalies de paie, au changement de périodes de référence des CP, au transfert des CP sur le CET...

Au regard de la surcharge de travail, mais en dépit des horaires de permanence téléphonique communiqués, il semble que des consignes aient été données aux techniciennes pour ne plus répondre aux appels mais seulement aux mails. Les délais de traitement de ces mails s'allongent cependant inéluctablement... laissant parfois le PNC dans le désarroi.

La réponse du DRH HOP, M. NOËL : « les services paie et RH sont au service des salariés ». Oui, très bien... Mais pour cela il faudrait peut-être aider nos collègues et renforcer l'équipe...

## → Commission Effectifs PN

La Commission Effectifs PN tant attendue a enfin eu lieu la veille du CE et a fait l'objet d'un point spécifique à son ordre du jour.

Sur le fond, cette commission a été intéressante en nous permettant de mieux appréhender le dimensionnement des effectifs PNC.

Sophie CLÉMENCE, Directrice du Programme HOP et en charge du dimensionnement a mis l'accent sur l'étroite collaboration de son service avec celui de la Production PN : les rotations sont en effet la déclinaison directe du Programme. Le Programme quantifie les besoins en jours d'engagements vol sur une semaine type, puis extrapole ces besoins pour un mois en prenant en compte les délestages dans ces calculs. Parallèlement, pour connaître les capacités disponibles en jours d'engagements des effectifs, le Programme soustrait aux effectifs réels les périodes d'« indisponibilité » : OFF, CP, IAV, RTC, etc. obtenant ainsi le « volume » disponible en PN.

En appliquant ces calculs théoriques, le Programme considère que les effectifs sont « au trait » pour la prochaine saison WINTER 2018-2019, sans pour autant se refuser le recours à des affrètements supplémentaires pour « détendre » l'effectif. C'est d'ailleurs ce qui pourrait se passer avec un affrètement programmé supplémentaire à CDG à la saison prochaine.

Dans la pratique cependant, certaines bases sont en souffrance... et au moment d'évoquer le sujet qui fâche de l'absentéisme PNC ainsi que des restrictions médicales, la forme de cette commission a pris une toute autre tournure... Nous ne polémiquerons pas sur les réflexions qui ont été faites sur cet absentéisme « à chaud », témoignage d'une méconnaissance manifeste des conditions de travail de certains PNC et de la fatigue des vols. Nous avons signifié notre désapprobation : aujourd'hui, si le taux d'absentéisme bat des records avec, aux dires de la Direction, près de 28% d'absentéisme en juin, c'est bien que la population PNC est à bout sur certaines bases : 6 ON, briques lourdes, 5 étapes, vols bi-classe à la queue leu leu, parfois « express » mais toujours à 2 PNC par contre...

Plutôt que de stigmatiser ses PNC, qui assurent quotidiennement la sécurité et le commercial auprès des clients, la Direction devrait prendre ses responsabilités.

Enfin, nous avons posé la question du devenir des bases... Pour la Direction à ce stade « il n'y a pas de sujet ». Cette même Direction évoque pourtant dans ses présentations une future « rationalisation » des bases...

Nous avons maintenant appris à nous méfier des « rationalisations » d'une Direction que nous sommes nombreux à trouver bien irrationnelle parfois !

**TOUTE L'ÉQUIPE UNAC PNC HOP! VOUS SOUHAITE  
UN TRÈS BEL ÉTÉ**



**Adhérez en ligne !**

<http://www.unac.asso.fr/informations-adherent/>

