



FLASH PNC

CE #213

10 novembre 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
06.40.94.21.57

L'ESSENTIEL DU CE HOP ! 29 et 30 novembre à Rungis

Le CE Ordinaire du 29 novembre a porté essentiellement sur la politique sociale, les conditions de travail, et l'emploi en 2018 avec les bilans des secrétaires des CHSCT PNC, PNT, Administration/Escales et Maintenance.

Le CE Extraordinaire du 30 novembre était quant à lui entièrement consacré aux Orientations Stratégiques, avec la présentation d'un nouveau document par la Direction, suite à la saisine en référé du CE pour défaut d'information et entrave. Un accord de médiation a été signé entre le CE et la Direction qui s'est engagé à fournir tous les documents complémentaires et indispensables à notre expert PROGEXA qui nous assiste. Un nouveau calendrier de consultation a aussi été défini.

→ Interventions des CHSCT :

La Secrétaire Adjointe du CHSCT PNC, le secrétaire du CHSCT PNT, et les Secrétaires des CHSCT Administration/Escales et Maintenance sont intervenus afin de dresser un bilan des thèmes abordés au cours de l'année et des actions entreprises en réponse.

Concernant les thèmes PN, les plus importants ont été : l'enquête TECHNOLOGIA de janvier 2018 sur les conditions de travail ; le syndrome aérotoxique ; la santé des PN au travail.

Concernant les thèmes sol, c'est bien entendu les PSE ou Plans de Sauvegarde de l'Emploi (transfert des escales commerciales de LYS et NTE et réduction des fonctions support) qui ont été au centre des discussions. Des difficultés de fonctionnement du CHSCT Administration/Escales ont été pointés, compte-tenu du travail énorme que représentent toutes ces transformations et réorganisations successives.

Pour rentrer plus dans le détail des thèmes PNC :

Suite aux expertises d'IMPACT ÉTUDES sur les RPS (Risques Psycho-Sociaux) diligentées par les CHSCT PNC & PNT fin 2016, une première enquête TECHNOLOGIA a été menée auprès des populations PNC et PNT en janvier 2018 afin d'évaluer la politique de HOP en matière de prévention de ces RPS.

Nous avons été 43% à participer à ce sondage.

Trois axes de travail ont été identifiés : la qualité des planning, la réduction des irritants notamment ceux liés à l'hébergement et au repas, et une meilleure communication de l'entreprise concernant sa stratégie.

Vous pouvez visualiser à nouveau le bilan tiré de cet enquête au travers de la vidéo suivante :



Une nouvelle enquête TECHNOLOGIA aura lieu début 2019, pour mesurer l'évolution de la perception de nos conditions de travail et **nous vous invitons d'ors et déjà à y participer massivement**, afin d'identifier les actions que la Direction devra approfondir ou lancer afin de poursuivre l'amélioration de notre qualité de vie au travail.

En effet, de nombreux problèmes subsistent encore et impactent la santé au travail des PNC. Entre autres facteurs on peut citer une programmation parfois insoutenable avec un recours abusif et fréquent à des blocs de 6 ON, des sollicitations des PNC sur leur OFF et leur CP. La qualité des planning reste toujours insuffisante malheureusement, avec encadrement des OFF ou enchaînement de rotations pénibles ou identiques. Aujourd'hui nous savons qu'il y a 15% des PNC qui présentent toujours un risque élevé d'épuisement. Pour bon nombre d'entre nous, cette situation accentue la démotivation et un sentiment de mal-être au travail et engendre une explosion des arrêts maladie, mais également des limitations de vol. L'épuisement professionnel et les risques psycho-sociaux ne décroissent pas comme ils le devraient.



Même si on constate un ralentissement des cadences, ces mauvais chiffres pourraient repartir à la hausse, tant les réponses apportées par la Direction semblent insuffisantes. Nous regrettons une fois de plus le manque de considération de cette Direction à l'égard de sa population PNC, une Direction qui ne semble pas mesurer l'importance des dégâts que sa politique sociale occasionne. Le CHSCT PNC ne peut également que déplorer l'absence répétée des interlocuteurs invités par l'instance.

Le CHSCT a clairement établi, que les désorganisations et les plannings surchargés font augmenter le nombre d'arrêts maladies ET NON L'INVERSE !!!



Concernant le syndrome aérotoxique, consécutif à un « fume event » ou incident d'émanation, plusieurs cas avérés ont été signalés au sein d'Air France.

Ce phénomène se produit lorsque des gouttelettes d'huile provenant du circuit moteur sont vaporisées accidentellement dans le circuit de conditionnement d'air, notamment en cas de défaut d'étanchéité de certains joints.

C'est un sujet extrêmement préoccupant car nous manquons de données à ce stade et certains experts s'accordent à dire qu'à l'instar du scandale de l'amiante, le syndrome aérotoxique pourrait représenter un nouveau scandale sanitaire en particulier pour les navigants exposés.

Le CHSCT PNT a émis en mars une note détaillée sur ce risque qui préconise aux équipages de remplir systématiquement une déclaration d'Accident de Travail dès lors qu'une « fume event » est suspecté. Ces recommandations sont arrivées jusqu'aux oreilles de la compagnie LUFTHANSA, elle aussi exposée à ce phénomène méconnu, et questionnant...

Pour RAPPEL : **Port de la cagoule obligatoire en cas d'odeur âcre et suspecte en cabine**, de type « chien mouillée » ou « chaussettes sales ».

Le CHSCT constate en effet que les PNC hésitent parfois à sortir la cagoule même en cas de forte suspicion de « fume event ».

L'atelier EWIS en RTC avec détections olfactives des odeurs de brûlé est aussi là pour nous sensibiliser et nous entraîner à distinguer **les odeurs qui doivent alerter**.

En cas de suspicion, un bilan médical avec prise de sang doit être effectué après l'événement, une déclaration d'Accident de Travail (AT) doit être faite, et le formulaire « ABNORMAL SMELL IN CABIN » doit être complété. Vous trouverez ces deux documents dans HOPBOX > SERVICES > FORMULAIRES et vous pouvez vous renseigner plus avant sur l'origine et la gestion des « FUME EVENT » en allant dans HOPBOX > SERVICES > INFORMATIONS SANITAIRES > MÉMENTO SANTÉ DU PN > P. 37 & 45.

En septembre dernier, une réunion « Air Cabin » a été organisée réunissant les CHSCT PNT, PNC, la DOA, la DPNC et un représentant du service médicale d'Air France pour essayer d'avancer sur la connaissance et l'évaluation de ce phénomène.

Le CHSCT PNC a également assuré un suivi de différentes problématiques PN :

-Problèmes aux PIF d'ORY et CDG avec parfois des engorgements ou des incivilités.

-Demande d'accès au programme « HOST » de notre centrale de réservation hôtelière API (toujours pas d'action de la Direction en ce sens...).

-Meilleur accompagnement au reclassement des PNC en inaptitude.

-Adoption d'une charte « addiction » (toujours en attente de l'aval de la Direction...).

-Plateau PEQ avec visite du traiteur OAT : des différences de fraîcheur et/ou de grammage sont constatés entre ce qui est présenté lors des visites CHSCT et ce qui mis à bord. L'introduction d'un repas végétarien sur 4 cycles comme à Air France est à l'étude.

-Le rayonnement cosmique auquel les PNC sont exposés, sans pour autant être concernés par des dépassements de seuils, d'après les calculs et le suivi du site « SIEVERT PN » : vous pouvez accéder à votre espace personnel afin de suivre votre exposition en suivant le lien :



La limite recommandée est de 1 mSv/an pour le public et de 20 mSv/an sur 12 mois consécutifs pour les travailleurs exposés. Au delà de 1 mSV/an, un suivi de l'exposition doit être obligatoirement effectué, et c'est le cas pour tous les PNC de HOP.

→ Levée de confidentialité de la médiation judiciaire :

Pour rappel, le CE a saisi en référé le Tribunal de Grande Instance de Créteil le 26 septembre en raison du défaut d'information concernant les Orientations Stratégiques et les projets de restructuration (Changement de modèle commercial avec passage sous « code operating AF » et réduction des fonctions supports), ainsi que pour entrave au fonctionnement du CE, la Direction présentant les suppressions de poste aux salariés ou à la presse comme définitives, alors même que la procédure de consultation du CE n'était pas terminée.

Un accord de médiation a été établi et signé le 18 octobre par la Direction de HOP et le Secrétaire du CE, mettant un terme définitif à la procédure, et sous réserve du respect des engagements de chacune des parties. La Direction s'est ainsi engagée à communiquer « *un document complétant, compilant et explicitant les informations relatives aux orientations stratégiques et aux projets de restructuration* » et ce en incluant les données économiques prospectives pour l'année 2021.

Au delà de ce document unique la Direction a notamment l'obligation de communiquer loyalement et « au fil de l'eau » à notre expert PROGEXA tous les éléments d'information complémentaires demandés, ceci afin de permettre au CE d'être consulté sur ces projets en toute connaissance de cause.

L'avis formel du CE sur les Orientations Stratégiques sera recueilli lors du CE extraordinaire de vendredi prochain, 14 décembre.

Le nouveau document présenté par la Direction a le mérite d'apporter davantage d'informations et de données chiffrés, nécessaires à la compréhension de ses « projets ». Toutes ces données sont qui plus est compilées en un document unique plus lisible et cohérent.

Ce document établit par ailleurs une trajectoire financière jusqu'en 2021, au lieu de 2020 précédemment. En 2021 aux dires de la Direction, le **RCAI** ou Résultat Courant Avant Impôts **repasserait dans le positif à +10 M€**.

Ce retour à l'équilibre des résultats de HOP serait cependant **conditionné à la mise en œuvre des « projets » de la Direction** : « simplification » du modèle commercial et de la relation entre HOP et Air France, avec passage de tous les vols sous « Code Operating AF », accompagné nécessairement d'une compression des effectifs des « fonctions supports » et du déménagement du siège à Nantes. À la clef, une économie attendue sur ces coûts de « supports » de 15% par an soit 7M€ en année pleine 2021 selon la Direction.

Mais quel sera l'impact en terme social et organisationnel de cette énième réorganisation ?

De même la recapitalisation tant attendue de HOP par Air France « *restera dans son ampleur conditionnée à la réalisation du Business Plan* » ; en clair : **pas d'efforts de restructurations = pas d'efforts de recapitalisation de la part d'Air France**.

En attendant ce retour à bonne fortune (pourtant déjà promis pour 2017 lors du lancement du PRF !!!) HOP devra composer avec des résultats financiers calamiteux : des pertes comptables estimées de 2013 à 2017 à -195 M€, des capitaux propre négatifs à -51 M€, un endettement abyssal à -327 M€... Au lieu d'être à 0 comme promis au lancement du PRF, le RCAI 2017 s'établit à -28 M€, **quant à celui de 2018, il devrait plonger aux alentours les -80 M€**.

Malgré un taux de remplissage qui s'améliore, la Direction constate en effet avec dépit **une érosion continue de la recette unitaire** (prix de vente des billets) invoquant infailliblement la concurrence : mais que le Groupe Air France nous donne enfin les moyens de nous battre contre l'invasion des Low Cost en abrogeant cette « scope clause » qui limite nos avions à 100 sièges maximum !

Le retour à l'équilibre espéré pour 2021 passera également par **l'optimisation de la flotte et une remontée en charge des capacités de production**.

La sortie des ATR 42-500 et 72-500 est prévue sur fin 2018 et courant 2019.

Sans attendre désormais l'arrivée plus qu'hypothétique d'E195 E2 de 132 sièges, une substitution des ATR 72-600 de 72 sièges par des EMBRAER E90 de 100 sièges a par ailleurs bel et bien été actée par le Conseil d'Administration d'Air France / KLM du 30 juillet 2018.

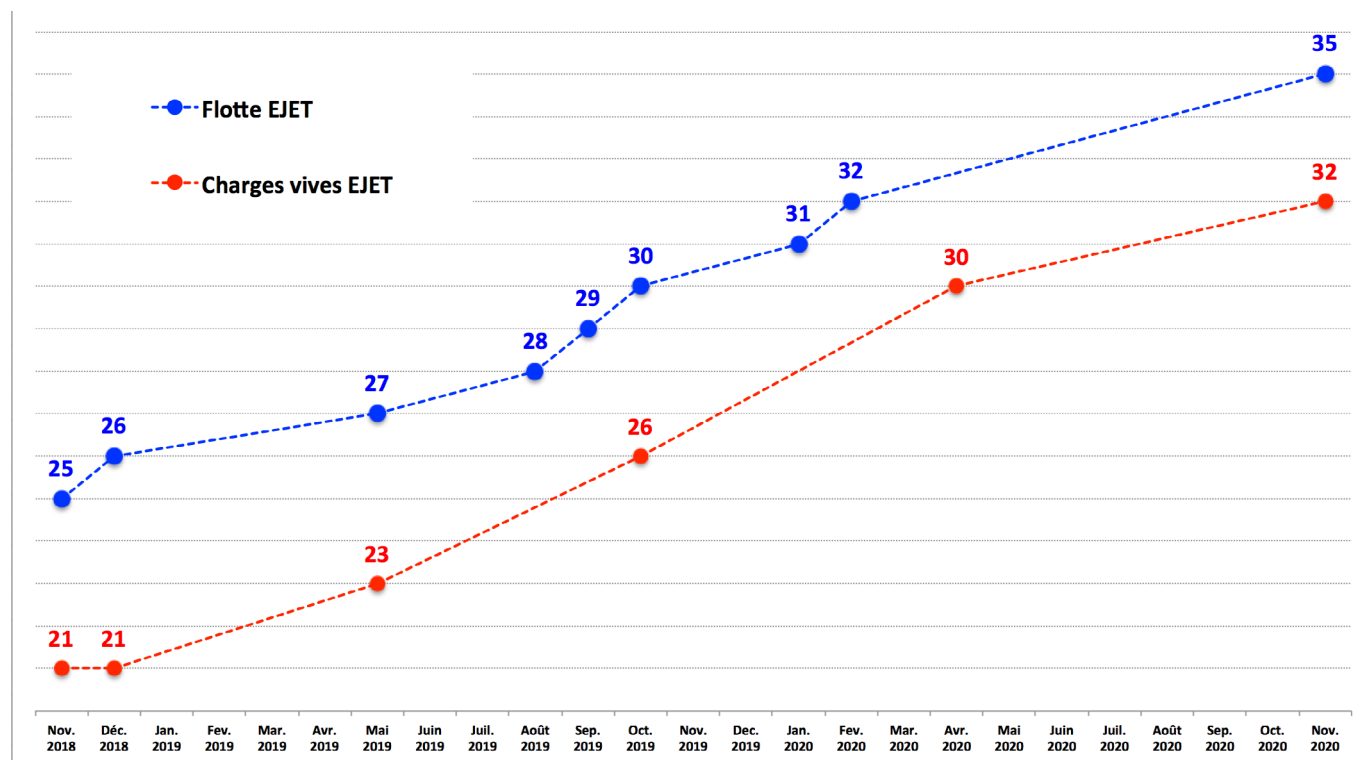
HOP a donc négocié avec notre bailleur NAC (NORDIC AVIATION CAPITAL) une reprise des ATR 72-600, qui sortiront de la flotte mi et fin 2019 pour deux d'entre eux puis sur début 2020, afin de faire entrer à la place 7 E90 neufs. Ces livraisons s'étaleront sur les 14 prochains mois toujours via un contrat de location avec NAC.

Le premier E90 est réceptionné ce mois-ci, même s'il ne sera pas mis en ligne avant mars pour des raisons opérationnelles, notamment de disponibilité équipage. HOP n'aura cependant pas à s'acquitter des loyers avant mars. 3 E90 supplémentaires pourraient renforcer la flotte à horizon fin 2020, mais sous réserve, là encore, de la validation par le Conseil d'Administration d'Air France / KLM.

✈ Calendrier des entrées des E90 et évolution de la flotte et des charges vives E90

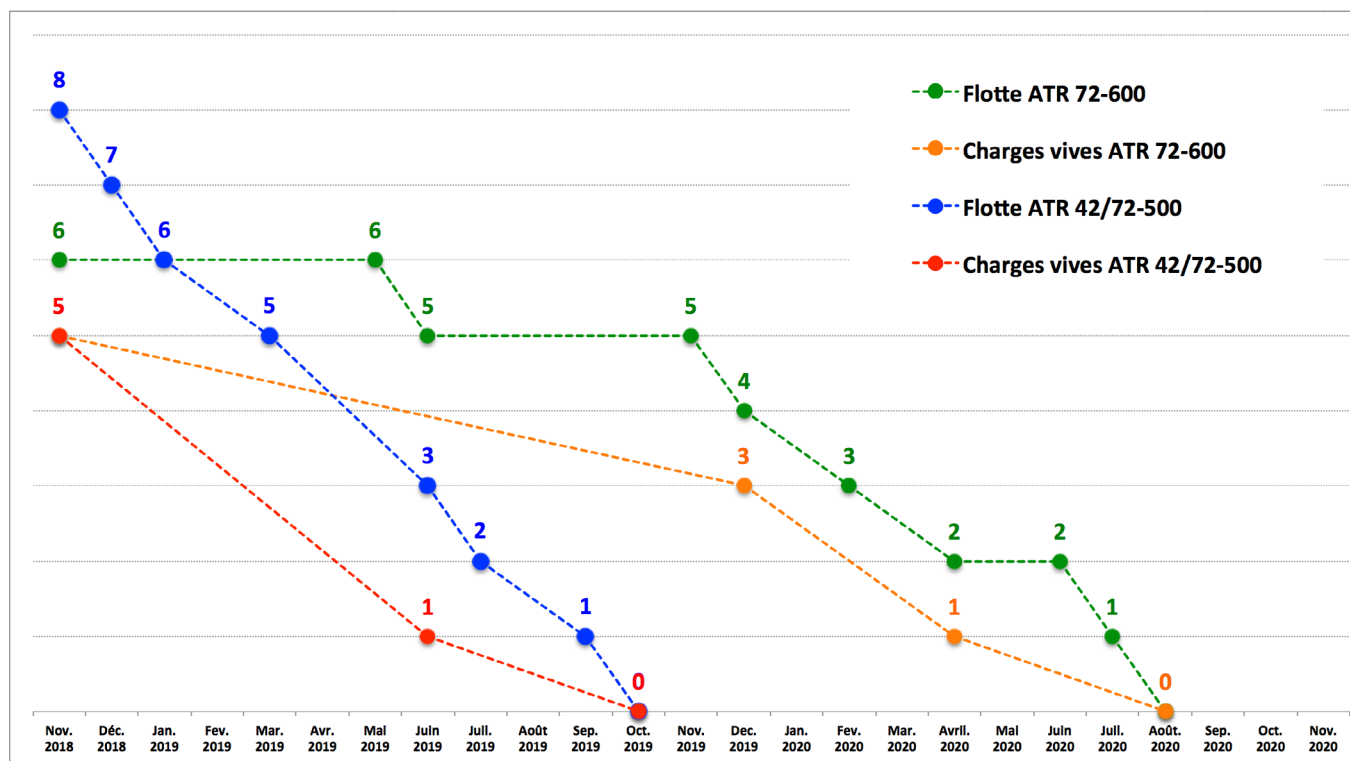
Mois d'entrée programmé	Décembre 2018	Mai 2019	Août 2019	Septembre 2019	Octobre 2019	Janvier 2020	Février 2020	Avril 2020	Novembre 2020
Type avion	E90	E90	E90	E90	E90	E90	E90		
Immatriculation	F-HBLK	F-HBLL	F-HBLM	F-HBLN	F-HBLO	F-HBLP	F-HBLQ		
TOTAL Flotte EJET	26	27	28	29	30	31	32		35(*)
TOTAL Charges vives EJET	21	23			26			30	32(*)

* Sous réserve de la validation des 3 E90 supplémentaires par le CA AF



✈ Calendrier des sorties des ATR et évolution de la flotte et des charges vives ATR

Mois de sortie programmé	Octobre 2018	Décembre 2018	Janvier 2019	Mars 2019	Mars 2019	Juin 2019	Juin 2019	Juillet 2019	Septembre 2019	Octobre 2019	Décembre 2019	Février 2020	Avril 2020	Juillet 2020	Août 2020	
Type avion	ATR 72-500	ATR 42-500	ATR 42-500	ATR 42-500	ATR 72-500	ATR 72-600	ATR 42-500	ATR 42-500	ATR 42-500	ATR 42-500	ATR 72-600	ATR 72-600	ATR 72-600	ATR 72-600	ATR 72-600	
Immatriculation	F-HAPL	F-GPYK	F-GPYN	F-GPYM	F-GVZV	F-HOPA	F-GPYF	FGPYC	F-GPYB	F-GPYD	F-HOPL	F-HOPN	F-HOPY	F-HOPX	F-HOPZ	
Statut	Location	Propriété	Propriété	Propriété	Location	Location	Location	Location	Location	Location	Location	Location	Location	Location	Location	
Origine	NATIXIS	HOP	HOP	HOP	AIRTRAILS	TRUENOORD	NAC	NAC	NAC	NAC	NAC	NAC	NAC	NAC	NAC	
Destination	CHALAIR	CHALAIR	CHALAIR	CHALAIR	AIRTRAILS	TRUENOORD	NAC	NAC	NAC	NAC	NAC	NAC	NAC	NAC	NAC	
TOTAL Flotte ATR 42/72-500	8	7	6	5	4	4	3	2	1	0	0	0				
TOTAL Charges vives ATR 42/72-500	5						1			0	0	0				
TOTAL Flotte ATR 72-600	6	6	6			5	5					4	3	2	1	0
TOTAL Charges vives ATR 72-600	5	5										3		1		0



Entre autres documents complémentaires, la Direction a enfin dévoilé, et suite à nos demandes répétées, un prévisionnel des effectifs pour accompagner l'augmentation de 5 charges avec passage de 59 charges vives aujourd'hui à 64 charges vives en 2021.

En appliquant arithmétiquement le ratio de 5 équipages par avion et à productivité équivalente à aujourd'hui

+ 5 charges avions = + 50 PNC (CDC et HST) en 2021

Autant vous dire que lorsque la Direction nous a dévoilé ses prévisions d'évolution des ETP pour Équivalent Temps Plein, nous sommes presque tombés à la renverse !!!

Pour la Direction la base de calcul des effectifs sont les ETP productifs, pour Équivalent Temps Plein Productifs, c'est à dire l'équivalent en ETP des PNC à 100% auquel est ajouté « l'apport à la ligne » des PNC à temps partiels, des cadres, des instructeurs, des officiers sécurité des vols et des représentants du personnel.

De 2018 à 2021, tenez-vous bien, alors même que le nombre de charge augmente de 5, la Direction ne prévoit à ce stade d'augmenter les ETP productifs que de...

+ 9 PNC en 2021 !!!

La Direction ambitionne donc de palier à l'augmentation d'activité induite par l'arrivée des 5 nouveaux avions, par une augmentation des Heures de Vols Bloc / Bloc ou HBB de +106 HBB/an et par ETP productif à horizon 2021. En moyenne donc :

+8,83 HBB / mois pour tous !!!

Il semble donc que la Direction n'ait absolument pas pris la mesure du climat social dans l'entreprise et qu'elle ne voie pas les indicateurs qui sont passés au rouge sur certaines bases, notamment cet été : AM, AT, restrictions médicales, etc.

Et quid des temps alternés ? La Direction sera t'elle en mesure d'en attribuer en quantité suffisante aux PNC qui les demandent ? La population PNC de HOP ne rajeunit malheureusement pas et les PNC ont le droit de vouloir lever le pied en milieu ou fin de carrière !!!

La Direction prétend qu'elle arrivera à gérer l'effectif, sans davantage de recrutements, grâce à une meilleure répartition des PNC entre les bases, un plein effet des multi-qualifications, une diminution des PNC en QT, et moins de MEP sèches (synonymes de pertes de jours de vols et d'HBB), mais sans pour autant confirmer ou infirmer à ce stade d'éventuelles fermetures de bases.

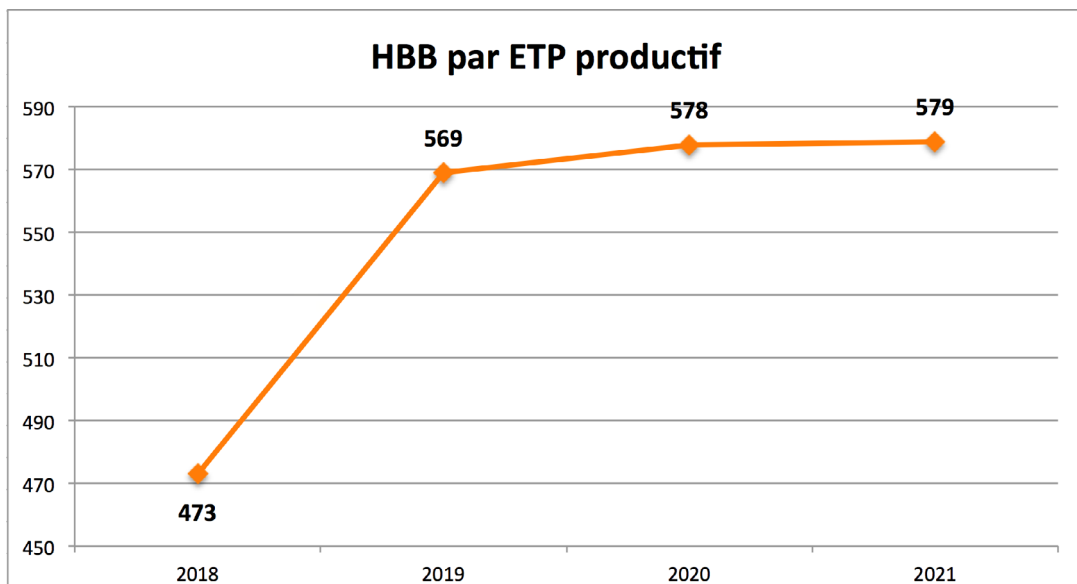
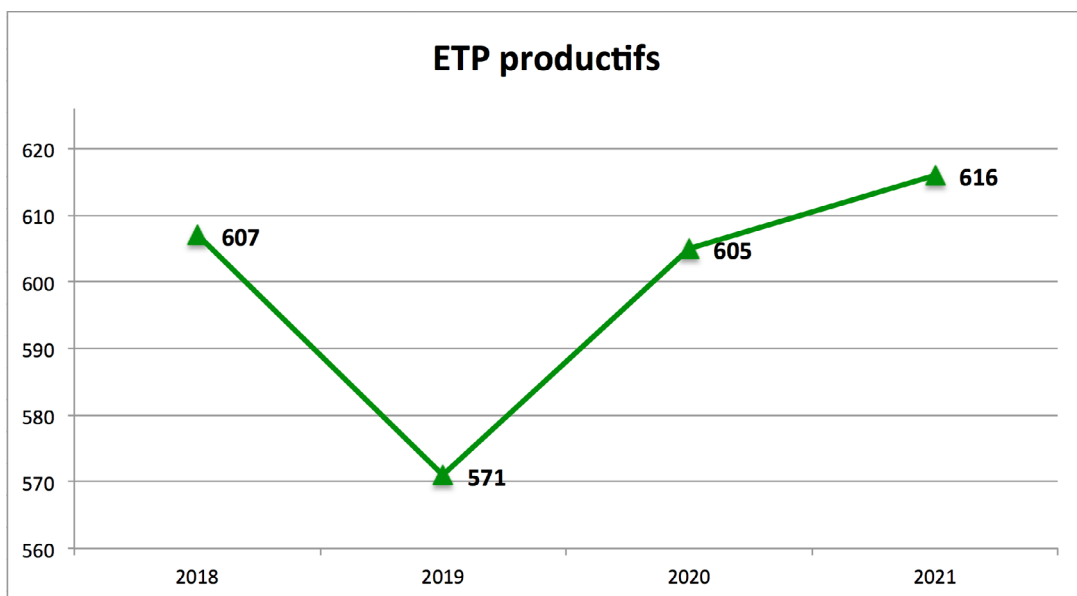
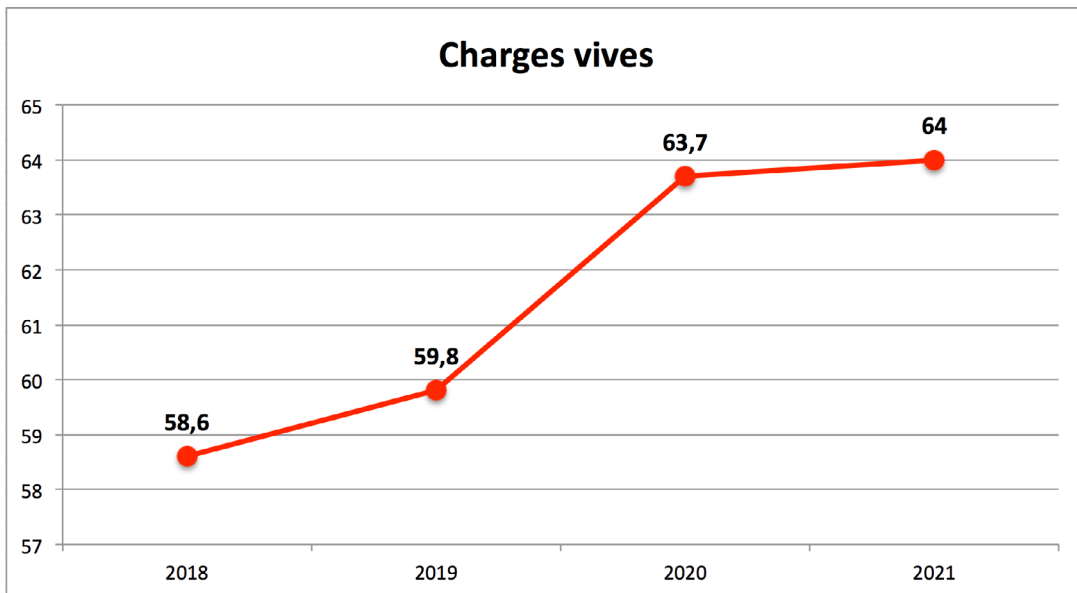
Autant vous dire que pour vos élus UNAC :

ÇA NE PASSE PAS, NOUS VOULONS PLUS DE RECRUTEMENTS !!!!

Vous retrouverez en dernière page des graphiques vous permettant de visualiser l'évolution des charges vives, des ETP ou Équivalent Temps Plein productifs, et des HBB ou Heures Bloc/Bloc par ETP productif.

La Direction serait-elle en train de commettre les mêmes erreurs, que lors de son manque d'anticipation évident dans la gestion des départs des PNT HOP vers AF et la pénurie de pilotes et tous les problèmes d'exploitation qui en a résulté ?

Les informations délivrées sont encore trop partielles et imprécises, mais au regard des orientations présentées on est réellement en droit de s'inquiéter pour nos conditions de travail, et notre qualité de vie futures chez HOP...



Adhèrez en ligne !



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