



# FLASH INFO CSE PNC



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

17 août 2020 #296



## Scandaleux !

Mercredi **12 août** dernier, au siège de Nantes, s'est tenu sur 2 jours un **CSE extraordinaire**, à l'ordre du jour lourd de conséquences pour notre avenir à tous, avec à la clef le passage de **51 à 29 charges** à horizon 2023, et une **restructuration majeure** de notre compagnie HOP !

Le **volet économique** assorti des ses inévitables **impacts sociaux** a été développé. La Direction a souhaité dérouler ses présentations, avec en fil rouge, **la chronique d'une mise à mort** annoncée de certains **sites, bases, et services**, sans sembler prendre la mesure de la **souffrance de très nombreux salarié.e.s.**

La Direction a tenté de passer le **volet PN**, soit les **2/3 des salarié.e.s.**, en **moins d'une heure !**

Face à la **colère de vos élu.e.s.**, elle a fini par plier en prolongeant ce CSE jusqu'au lendemain.



Les décisions du Groupe AF-KLM nous sont apparues en contradiction avec le contexte sanitaire et social mondial où de nombreuses frontières restent fermées ou se referment.

Le **Long Courrier ne reprend pas**, alors même que **Mr SMITH** s'obstine à **vouloir le privilégier au détriment** des **dessertes du territoire français**, dont le **trafic redémarre progressivement**.

À l'heure où notre premier ministre promeut la **décentralisation** pour redynamiser les régions, le **GAF**, refinancé sur fonds publics, **s'apprête à nous couper les ailes !**

Actuellement, HOP vole pourtant au secours d'Air France pour assurer des lignes traditionnellement opérées en AIRBUS, mais dont le flux reste encore modéré, post crise COVID 19. Un comble !!!

Le come-back du : « **Le bon module au bon endroit !** » avant de tirer le rideau définitivement ?



## Les points importants de ce CSE à retenir pour nous PNC :

La direction dit vouloir privilégier les **départs volontaires des PNC** de l'entreprise.

**Des mesures d'accompagnement** seront proposées aux salarié.e.s, en fonction de leur **projet** : **formation** en vue d'une **reconversion** professionnelle, **embauche** externe en **CDI** ou **CDD de plus de 6 mois**, **création** ou **reprise d'entreprise**, **départ à la retraite** à l'échéance ou **anticipé** (rachat par HOP de 12 trimestres CNAV manquants maximum mais pas de rachat de trimestres CRPN manquants envisagé).

Des **EAC** ou **Espaces Accompagnement Conseil**, en vue d'une **aide anonyme** à la décision, seront mis en place **début 2021**, et des cabinets extérieurs aideront les candidats au départ à concrétiser leur projet.

Les **modalités d'accompagnement** (**indemnité de départ**, aide à la création/reprise d'entreprise, **congés de reclassement**, **rachat de trimestres retraite**, etc.) ne sont pas encore totalement figées et feront, dans les prochains mois, l'objet de **négociations intenses** avec les OSR.

La direction souhaite tous nous classer en « **ensemble 1** », c'est-à-dire « **éligibles au départ** » mais **contre l'avis** de l'**UNAC/SNPNC**, elle souhaiterait nous diviser en deux « **catégories** » avec une « catégorie » **CDC** présentant un sureffectif évalué à **119 CDC** et une « catégorie » **HST** (hôtesse/steward) présentant un sureffectif évalué à **167 HST**.

Vos élus UNAC/SNPNC ont affirmé qu'il n'y a pas 2 « catégories » CDC et HST chez HOP ! (contrairement à AF) et que ces 2 « catégories » n'ont pas vocation à exister, seule la **LCA** (Liste de Classement Administratif sur la base de la date d'entrée compagnie) **devra être prise en compte**.

Vos élus réclament d'ailleurs toujours **la mise à jour et à disposition de cette LCA** (tout comme la LCP qui tient compte, elle, des périodes de congés parentaux ou TA), car elle sera le **document de référence** pour toutes ces mobilités à venir.

Cette LCA est un sujet « crucial » pour les RH PN HOP qui argue d'un passage en revue toujours en cours de certaines carrières par le service Paie PN, pour justifier ce retard dans sa mise à disposition.

Quid cependant du **sureffectif CDC**, si un nombre insuffisant de candidats CDC volontaires à la mobilité se fait jour ?

Pour la direction les **CDC en sureffectif** se verront proposer soit une **mobilité contrainte vers AF** (en bas de la grille de salaire AF à ce stade des négociations, et **sans prime**) ou sinon une **rétrogradation HST** à l'échelon HST correspondant à leur ancienneté compagnie...

Dans le cadre de ce plan social, la Direction a en effet une **obligation en recherche de reclassements** tant d'abord en **interne**, qu'ensuite en **externe**.

Elle n'a d'ailleurs pas exclu de proposer des postes chez **TRANSAVIA** si des besoins existaient à ce moment-là, mais sous contrats saisonniers, conformément à leur convention, ce qui a peu de chance de séduire des candidats HOP, cela va sans dire...



En tout état de cause, la Direction nous a confirmé que **la volonté du Groupe** était que **la compagnie d'accueil principale reste AF** et que **l'intégration** au sein d'AF aurait lieu **sans sélection**.

Cependant cette « facilité » ne figure à ce jour que dans les documents HOP, la Direction AF se refusant toujours à tout **engagement écrit**...

Les PNT HOP, quant à eux, devront se soumettre à la fameuse sélection PNT AF, rite « immuable » aux dires de la Direction...

Nous avons demandé un accès au service « **carrière, emploi** » d'AF, pour que les PNC HOP disposent de toutes les informations précises, notamment concernant **la grille** et les **modalités de rémunération AF**, et les **évolutions de carrière** attendues.

## ✈ Fermeture de sites et de bases

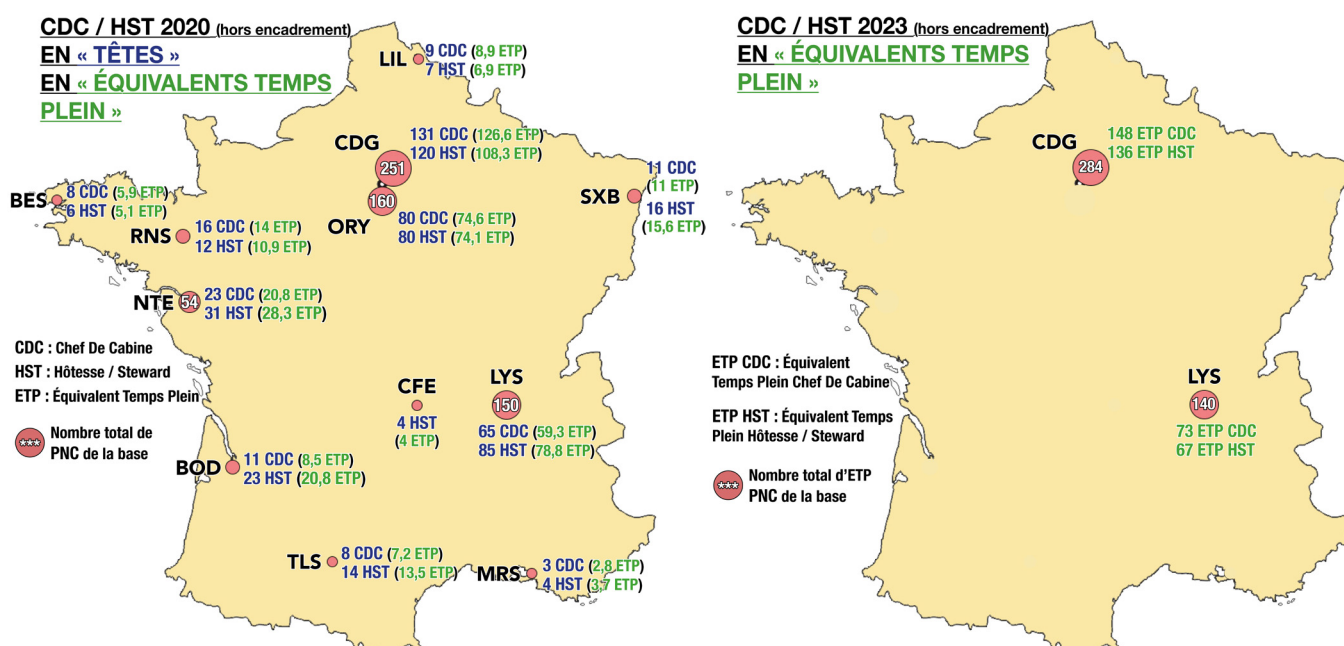
Concernent le **PS**, la fermeture des sites de **MXN** (administratifs et mécaniciens) et **LIL** (mécaniciens) est actée.

Pour nous **PN** ce sera la **fermeture de 10 bases sur 12** avec un recentrage d'ici à **fin 2022** sur les bases de **CDG** et **LYS** (voir cartes ci-dessous des effectifs, en « Têtes » et en « Équivalents Temps Plein »).

Même si la fermeture « **opérationnelle** » des bases interviendra **mi 2021**, soit **6 mois** conventionnellement après consultation du CSE sur le projet, la direction souhaite que la fermeture « **administrative** » des bases, synonyme de **fin de la prise en charge des PN** (MEP, hôtels) soit effective **au plus tard fin 2022**. La date précise sera fonction de l'avancée des négociations avec les OSR sur les **modalités d'accompagnement** que la Direction souhaite « **renforcées** » : **prime de mobilité**, aide à la recherche d'un logement et à l'installation, aide au déménagement.

Vos élus ont interrogé la direction sur le **reclassement des PNC de ces bases**.

Il semble qu'à ce jour ce qui est privilégié est que les PNC qui **souhaitent rallier** les bases de **CDG** et **LYS** le feront à **l'ancienneté LCP**, pour ceux qui souhaitent rester chez HOP !



Il est à noter qu'ORY n'est **pas fermée administrativement** mais **opérationnellement**, aussi, à l'instar des autres bases, la **même prise en charge conventionnelle sera appliquée aux PN ORY**.

Comme vous l'avez tous compris, **beaucoup d'information** qui restent à **affiner**, la direction se réfugiant derrière **les négociations**. Deux ont eu lieu à ce jour mais se sont résumées à un **simple état des lieux**, et **propositions unilatérales** de la Direction sur simple base de notre convention, et sans réelle marge de négociation.

À titre indicatif, le montant des indemnités PDV sont pour l'instant les suivantes :

- **Départ AF volontaire pour PNC HOP de moins de 5 ans d'ancienneté : 2000€** en cas d'expression rapide du volontariat.
- **Départ AF volontaire pour PNC HOP d'ancienneté égale à 5 ans ou plus : (0,4 SMMG) \* nombre d'années d'ancienneté (limité à 8) + 2000€** d'expression rapide du volontariat.
- **Projet professionnel : SMMG \* nombre d'années d'ancienneté (limité à 12) + 6 SMMG** de majoration d'indemnité + **2000€** d'expression rapide du volontariat + de **8 à 12 mois** de **congé de reclassement rémunéré 70% du SMMG**.
- **Liquidation CRPN (50 ans atteint) : 12 SMMG + 2000€** d'expression rapide du volontariat.
- **Liquidation CNAV pour atteinte de la limite d'âge (55 ans atteint) : 11 SMMG + 2000€** d'expression rapide du volontariat + avec **2100€** de **rachat par trimestre CNAV** manquant (**limité à 12 trimestres**).

Tout reste cependant encore à **négoier**, et face à tant d'incertitudes sur notre avenir, **restons solidaires**, et tenons-nous prêt à **faire entendre nos voix**.

Nous sommes à votre disposition pour toute information complémentaire ou si vous avez besoin d'aide, quelle qu'elle soit.

Et surtout, en dépit de ce climat anxigène, **pré – ser – vez – vous !**

## Tenons bon !



Etienne ROSSIGNOL  
06 88 59 20 34  
etienne@unachop.com



Pauline POLONCEAU  
06 01 79 61 85  
pauline@unachop.com



Fabrice LEVIEUX  
06 11 70 58 99  
fabrice@unachop.com



Delphine AUBIN  
06 48 14 09 30  
delphine@unachop.com



Séverine PELLAUDIN  
06 68 07 32 18  
spellaudin@gmail.com

**Vous souhaitez plus d'informations ?  
Vous avez des questions ?  
Vous pouvez nous contacter :**



David TOUCAS  
06 19 77 59 26  
dtoucas@gmail.com