



06/11/2021

# QUAND ÉQUILIBRÉ RIME AVEC DÉGRADÉ = RENTABILITÉ

## Contexte :

Suite à la crise COVID, la Direction souhaite rembourser une partie de l'emprunt d'Etat grâce à des capitaux privés afin de continuer à investir. Pour cela, elle souhaite présenter **des efforts de productivité** et faire remonter l'action AF. Depuis la rentrée, **elle anticipe donc d'1 an la négociation de l'accord collectif** qui a pour échéance octobre 2022 et qui s'est révélé particulièrement **protecteur** tout au long de cette période très mouvementée.

## Méthode :

La crise qui nous affecte tous, présente toutefois **une opportunité de négociation incontestablement à l'avantage de la Direction**. La reprise qui pourrait arriver plus vite que prévue, l'amène ainsi à **précipiter la négociation** de l'accord collectif et à découper la négociation chapitre par chapitre. Elle propose donc un calendrier ultra serré et fluctuant pour **la négociation de sa mesure phare**, le fameux chapitre L "Composition d'Équipage" qu'elle propose déjà à **signature le 15 novembre** pour une mise **en application dès janvier 2022...** Mais cette signature, même si elle présente quelques garanties non-négligeables, **n'oblige en rien la Direction à négocier le reste des chapitres** même si elle souhaite déjà voir modifier certains d'entre eux.

## Au Programme des réjouissances : Chapitre L. «Composition d'Equipage»

On PERD ...					
		Flotte 2022	Flotte 2025		
LC	-1 PNC Y	773 COI	12	12	
	-1 PNC J	773 4P	19	9	
	-1 PNC Y	NEW 773 4P	0	22	
	-1 PNC J	772 40J	7	0	
	-1 PNC ratio	NEW 772 28J	0	15	
	-1 PNC Y	787,00 €	10	10	
	-1 PNC Y	350 V2 NEW	0	15	
		% Flotte touchée		50%	80%
<b>Soit - 700 PNC</b>					
Service ++ en W					
MC	-1 PNC soit Mini réglementaire	-13 avions	<b>Soit - 300 PNC</b>		
318/319/220 = 3PNC		A320 = 4	A321 = 5		
Suppression du PNC Sup sur les vol à particularité Clientèle et Sureté					
<b>Soit CC/MC/LC = - 1000 emplois PNC</b>					

On Maintient / Obtient			
Pas de Départ Contraint			
Maintien Chapitre Rému			
Fin Rotation Dérogatoires (été 2022)			
Bidding			
	Type Avion	Flotte 2022	Flotte 2025
LC	773 42J	1	0
	773 48J	11	0
	773 28J	11	0
	330,00 €	15	15
	350 actuel	18	20
	% Flotte touchée	50%	20%
Pas de Protocole de Service mais un PSV non cadré			
Retour Service Nominal en J malgré mesures sanitaires			
1 PNC Sup sur les vols XS en attendant BoB			

## En détails:



**Comité de Suivi Produit Vol :** Ce Comité s'appuyera sur les **CR** (auxquels nous n'avons pas accès) et l'**évolution des attentes des clients** (sans qu'on sache ce que cela signifie vraiment en matière de service à bord) suivra l'application de l'accord et évaluera l'adéquation entre la charge de travail et la compo PEQ. Mais ce comité n'a aucun pouvoir réel de négociation. **Des vols tests seront organisés une fois l'accord signé...**

## Long Courrier :



## CC/MC :

- **En P rien ne change.**
- **En J** le ratio ne change pas mais **perte d'1 PNC sur le 40J et le 58J**. Abandon du plating mais semi-plating, tableau de PSV pas assez détaillé et encadré (par ex offres non définies ni quantifiées entre les services...)
- **En W+Y : Ratio de 1/48 à 1/51 siège/PN** ce qui entraîne la **Perte d'1 PNC sur la plupart des versions.**
- **En W**, certaines versions 773 comporteront 48W avec **introduction d'une offre de bienvenue** non définie, **d'un choix de chaud différent** de la classe éco, **d'une offre à la place** entre les services.
- **Aucun engagement** fiable quant à la poursuite de la **rationalisation des SPML.**
- Nous avons demandé un **Protocole de Service** détaillé afin d'encadrer le travail des PNC face à la baisse de compo PEQ réponse = **NON**
- **Ces mesures impacteront tous les avions à venir.** Bien sûr ce n'est pas mentionné car **Confidentiel.**

→ **Réduction des Compo-Peq au Mini Régl. sur tous les avions** y compris l'A220 à 3 PNC.

→ En attendant la **mise en place du Buy On Board** dans quelques mois, maintien du PNC supplémentaire sur les vols XS mais ensuite, ce PNC disparaîtra définitivement. **Aucun test et donc aucune garantie de simplification** pour la future mise en place de cette offre payante en Y.

→ **Redécoupage des zones de 3 à 5 :** AMS/GVA/LHR/ZRH passent en zone short, les **XLong n'existent plus** mais le service du XLong est imposé à la zone L.

→ Nous n'avons **pas été associés au projet pour l'arrivée de l'A220 (LOPA)** dont les espaces de travail et les coffres à bagages accentuent la pénibilité.



# Si ce ch. L «Compo PEQ» est signé ...



La Compo PEQ, et ses 65 millions d'€ d'économie minimum, ne suffisent pas. Dans un deuxième temps et avec pour objectif fin décembre 2021, il va aussi falloir négocier le reste des chapitres mais sans garantie ni contrepartie comparé au gros effort consenti. Nous avons fait de nombreuses propositions d'amélioration qui à ce stade sont restées sans réponse.

## Au programme des réjouissances:

Reste à Négocier SANS Garanties	
Ch. A "Carrière"	Sélections CC/P (modalités) Mobilité Province (Campagne mobilité) VAE (pérenniser le procès)
Ch. F "Règles LC"	Déplafonnement TSV max (bi-tronçon avec vol >9h) AR journée sur avion LC (CAI, TLV, BEY,...) En cas d'IRG Réduction tps arrêt escale sur volontariat
Ch. G "Règles MC"	Extension Zone Géographique (Patatoïde & A220)
CH. F & G	Prime Ok Vol 150€ iso 100 sur WE & Férié Implémentation BIDDING (Règles et Budget à définir)

Reste à Négocier SANS Garanties	
Ch. E "Temps alterné"	Indemnités Cessation de Service (Prime départ et Conditions) Proposition de Sans Solde occasionnel sur volontariat
Ch. J "Base Province"	Baisser coût PNC
Ch. H "Encadrement"	Hausse Effectif (160/200 PNC/Cadre) TAF7 CRPN
Ch. L "Compo PEQ"	Mesure Maintenance LC appliquée au MC Proposition mais pas d'engagement de Rationalisation SPML Buy On Board MC (mise en application et règles en Y)

### Ch. A : «Carrière»

- ➔ Refonte du process de sélection CC/P, sans aucune garantie que ce soit à l'avantage du PNC ni garantie concernant la prise en compte de l'ancienneté,
- ➔ Refonte du process de mobilité,
- ➔ Pérennisation de la VAE, sans plus de précision.



### Ch. H : «Cadres PNC»

- ➔ Hausse de la taille des effectifs de 125 à 160 (voire 200). Comment nos instructeurs pourront décemment nous accompagner (gestion des carrières et promotions, accompagnement en vol, intermédiaire RH...)
- Proposition d'un TAF 7 CRPN.



### Ch. E «Temps Alterné»

➔ **Proposition d'un TTA exceptionnel** au fil de l'eau, des offres de sans solde sur les mois en sureffectif.



### Ch. J "Bases Province"

➔ **Volonté de la Direction de réduire le "surcoût" et donc revoir les règles d'utilisation.** Comment penser que les PNC sont la variable d'ajustement qui permettra de maintenir les bases ?



### Ch. F: «Règles d'utilisation Long Courrier»



➔ Volonté de **Modifier les Règles concernant le TSV max** permettant de passer pour l'instant **CAI, BEY et TLV en aller-retour** sans aucune garantie sur les compensations. Cette disposition permettrait une densification des plannings et une augmentation de la productivité PNC.

➔ Volonté d'**Augmenter les limites de TV et TSV max sur bi-tronçons** afin de permettre par exemple un bi-tronçon CDG-MLE-CMB. Cela toujours **sans aucune garantie sur les compensations.**

➔ En cas d'IRG, sur volontariat permettre la **Réduction du Temps d'Escale.**

➔ Augmentation de la **Prime OK Vol à 150€ iso 100€ brut** (week-ends et fériés)

### Ch. G : «Règles d'utilisation Moyen Courrier»

➔ Pour s'adapter au rayon d'action de l'A220, **déplafonner la zone géographique moyen trajet** et rendre possible la desserte d'escales lointaines sans aucune visibilité sur les règles d'utilisations associées et donc la pénibilité induite pour le PNC CC/MC.

➔ Augmentation de la **Prime OK Vol à 150€ iso 100€ brut** (week-ends et fériés).



# Pourquoi l'UNAC vous alerte :

## EMPLOI

**Attaquer les compositions d'équipage c'est attaquer l'emploi PNC.** La baisse des compositions d'équipage aura un impact significatif sur nos besoins en effectifs. Selon le plan de flotte, ce sont **jusqu'à 1000 équivalents temps pleins d'ici 2025 qui seront ainsi supprimés** générant un **sureffectif** important à gérer à court terme. Les économies engendrées représentent pas moins de **60 millions d'euros** par an. A l'échelle de notre seule population cela représente un gain important mais peut-on croire que ce brin de paille sera suffisant pour **rassurer des investisseurs** face à notre mur de dettes d'environ 10 milliards d'euros ? Malgré nos demandes, aucune étude concernant l'impact de cette mesure sur notre **CRPN** n'a été menée. De plus, **qui dit sureffectif dit moins de vol par PNC**, fin du dépassement de MGA, fin des heures sup, moins d'IR...

## ÉQUITÉ

Comme à notre habitude, quand on nous expose la gravité et l'urgence de la situation, **le devoir de l'UNAC est de veiller à l'équité des efforts** pour y faire face. Autant vous dire que les explications de la Direction afin de nous expliquer les efforts de nos collègues pilotes ont été très loin de nous convaincre... Voire nous dire que le déplafonnement des coques **Transavia** est à mettre au crédit de leurs efforts, alors qu'il vampirise peu à peu le réseau AF **détruisant nos emplois PNC**, nous laisse comme un goût amer. Que nos collègues pilotes ne s'inquiètent pas, **nous sommes conscients de la situation** et bien présents à la table des négociations depuis le début. Une chose est sûre, ils auront leurs cassolettes... mais quand ?

## HURRY-UP SYNDROM

Notre accord collectif protecteur nous laisserait un délai de négociation raisonnable avant son **échéance en octobre 2022**. La technique habituelle de la nouvelle Direction d'imposer des calendriers trop courts au prétexte de conseils d'administrations ou de nécessité urgente de séduire des investisseurs ne permet pas une **négociation constructive**. **Ce calendrier n'a permis de tester aucune évolution de compo PEQ ni de service à bord** prévus dans cet accord. Comment pourrions-nous juger de la faisabilité et d'une pénibilité acceptable ? Toutes les inquiétudes que l'UNAC a pu mettre ont été balayées d'un revers de main en nous renvoyant au futur comité de suivi produit vol.

## GARANTIES INSUFFISANTES SUR LES ICS

Dans cette partie **aucune garantie** pour le PN qui part avec sa prime maximisée et son taux plein CRPN avant 56 ans. Compte tenu du fait qu'il faudra 30 annuités pour partir avec le taux plein CRPN et que les PNC auront plus de 56 ans (allongement des carrières), AF engagera une négociation d'ici fin 2021 pour permettre à ces PNC de partir avec une prime. **Mais de quel montant ?** Rien n'est détaillé, aucun engagement de résultat, **si ce n'est que cela doit «engendrer un coût supportable»** pour l'entreprise.

**“ PNC faites toujours PLUS avec toujours MOINS ”**



## UN TOUT INDIVISIBLE

Pour l'UNAC l'Accord Collectif doit rester un "TOUT" indivisible et équilibré. Nous avons déjà négocié pas moins de 13 avenants... il n'est pas question de continuer à le négocier morceau par morceau sans aucune visibilité ni garantie sur la négociation des autres chapitres. Cette méthode exclut toute stratégie permettant d'obtenir un équilibre global.

## AU BILAN :

Vous comprendrez donc aisément qu'à l'UNAC, nous sommes très réservés quant à l'équilibre et l'impact de cet accord. Toutefois nous vous laissons le soin d'exprimer votre avis via vos consultations respectives. Nous nous tenons bien évidemment à votre disposition sur les réseaux sociaux et à notre permanence pour répondre à vos interrogations sur ce sujet primordial pour l'Avenir de Notre Métier de PNC et de Notre Futur.

**A l'UNAC nous restons vigilants  
afin de garantir nos conditions de travail.**

Adhérez en ligne sur notre site : [www.unac.asso.fr](http://www.unac.asso.fr)

Suivez-nous sur le Galley 

## DES CONTREPARTIES CERTES MAIS ...

➡ Le maintien du chapitre Rémunération n'est pas anecdotique. Mais nous savons que toucher à nos salaires est une menace que la Direction aurait le plus grand mal à mettre à exécution sans risquer des mouvements sociaux importants; ce qu'elle redoute plus que tout. Pour rappel, nous avons déjà ralenti notre grille de GVT en janvier 2019.

➡ En dehors du Sureffectif qui serait créé mécaniquement avec la signature de cet accord (qui serait éventuellement géré par des départs volontaires) nous voyons bien que l'exploitation reste parfois tendue avec la reprise qui pointe le bout de son nez (compo PEQ en juillet 2021, SMS reçu la semaine dernière pour se porter OK Vol,...).

➡ La mesure qui verrait la Fin des Rotations Dérogatoires à partir d'avril 2022 n'est pas négligeable mais la pénibilité de perdre des PNC au quotidien dans les avions en vaut-elle la chandelle? Il faut savoir que ces 4 rotations représentent en moyenne 2,5M€ par an là où la baisse de compo PEQ équivaut à 60 M€ sans compter les économies attendues sur la négociation des prochains chapitres.

➡ La mise en place du Bidding fait partie des compensations. Or comme nous vous l'avons déjà expliqué, pour l'UNAC hélas, les phases test ne nous ont pas permis d'affirmer avec certitude que ce bidding pourrait être un outil plus performant pour les PNC.