

# Flash InFAUX

## DÉCRYPTAGE



COURT, MOYEN, LONG COURRIER TOUS CONCERNÉS !

1  
10

### LA NOTE DE DIRECTION INDÉTERMINÉE EST MODIFIABLE À SOUHAIT !

**Avec la note de direction, l'entreprise peut faire ce qu'elle veut et la modifier comme elle veut !**

**Les engagements de la direction n'ont aucune valeur.**

~~FAUX~~

VRAI

Une note de direction n'est pas un document modifiable du jour au lendemain ; c'est un texte officiel déposé auprès de la DGAC qui fait l'objet d'un arrêté ministériel.

Ben Smith et Anne Rigail se sont engagés à ne pas modifier la note de direction jusqu'à la fin des négociations. Cet engagement a été confirmé lors de la dernière réunion du CSEC d'Air France, il a la même valeur juridique qu'un accord collectif : la Cour de Cassation a en effet rappelé à plusieurs reprises qu'un engagement unilatéral à durée déterminée ne pouvait en aucun cas être modifié.

Si la Note de Direction n'est pas un document **modifiable du jour au lendemain, c'est bien qu'il est MODIFIABLE...à un moment ou l'autre !**

Un Accord Collectif n'a pas la même valeur puisqu'il prévaut sur une Note de Direction et ça c'est la loi!

La Note de Direction est signée de la main du Directeur des Relations Sociales lui-même et disponible dans tous nos CabinPad sous Media Lib (rubrique RH/QVT) *[La présente note de Direction est à durée indéterminée]*

#### 3. DATE D'APPLICATION

La présente note de Direction est à durée indéterminée. Elle s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 et cessera de produire tout effet à la date d'entrée en vigueur d'un accord ou d'une nouvelle note de direction ayant le même objet.

Romain Raquillet  
Directeur des Relations Sociales PNC

### Les PNC n'ont jamais été régis par une note de direction !

**FAUX**

En février 2017, la négociation d'un nouvel accord PNC n'avait pas pu aboutir. Une note de direction avait été mise en œuvre temporairement afin de garantir la continuité de l'exploitation et la préservation de l'ensemble des règles.

Cette note de direction s'est appliquée du 1er mars au 31 août 2017, période durant laquelle la négociation avait continué et permis d'aboutir à un nouvel accord.

Aucun syndicat n'avait alors déposé un préavis de grève avant conclusion de l'Accord Collectif 2017/2022.

Il s'agit donc de savoir pourquoi, ci-contre.

Il y a eu une mise en œuvre temporaire, en 2017, dans un tout autre contexte : en 2016, afin de favoriser le dialogue social, la Direction avait proposé un accord de cadrage signé par l'UNAC, le SNPNC et l'UNSA pour prolonger l'accord collectif 2013-2016. La négociation de l'accord suivant a donc débuté sereinement avec ces 3 mêmes organisations représentatives de l'époque mais à la fin de ces négociations, seule l'UNAC a apposé sa signature à une version améliorée. Ce qui ne représentait pas un accord majoritaire s'est donc transformé en Note de Direction.

Aujourd'hui et contrairement à 2017, la Direction n'a proposé **ni** de prolongation de l'Accord lorsqu'il en était encore temps **ni** d'accord temporaire : elle a **imposé unilatéralement** sa Note de Direction.

### Dans la note de direction, certains chapitres de l'Accord Collectif ont été modifiés.

~~FAUX~~ **VRAI**

Tous les chapitres de l'accord collectif ont été reportés intégralement dans la note de direction, la seule mise à jour est une mise en conformité liées aux évolutions de service déjà mises en œuvre depuis mai 2022 et partagées avec les organisations professionnelles :

- Sur LC, suppression des ventes à bord, des offres de fin de vol (bonbons) et du produit « S », ajustement du ratio en cabine P.
- Sur MC, ajout d'un PNC sur LHR, AMS, GVA et ZRH sur les avions A220/A318/A319/A320 au-delà du 31 décembre 2022 et pour lequel nous avons été sollicités par certaines Organisations Syndicales.

Une mise à jour faite dès 6 jours après la parution de la Note de Direction.  
Des chapitres dans les compositions équipage manquants.  
Des pans de l'Accord Collectif manquants et donc Note de Direction incomplète.

Une Note de Direction qui ne peut donc pas être modifiée mais peut bien être mise à jour : comme pour la dégradation unilatérale subie par les cadres PNC et les bases provinces il y a quelques années, malgré les engagements furent-ils pris la main sur le cœur.

### Les négociations ne visent qu'à dégrader les conditions de travail des PNC.



Quelques exemples d'évolutions positives que nous travaillons à intégrer dans le futur Accord Collectif dans les réunions de négociations :

#### Promotion

- Versement de la prime de fonction CC aux CCT sur les mois de mise en ligne
- Ancienneté abaissée pour se présenter en sélection CC à 6 ans et CCP à 4 ans

#### Règles d'utilisation

- Bi-tronçons Afrique:
  - Limitation du nombre de bi-tronçon par mois
  - Protection avant courrier
  - Modalités de compensation
- OK Vol: meilleure valorisation de la prime OK Vol sur les weekends et jours fériés
- TAF:
  - Développement d'un outil d'aide à la pose du TAF
  - Durée minimum entre deux périodes de TAF et N70
  - Nombre de points en fonction du rythme de TAF choisi

#### Moyen-courrier

- Intégration du +1 PNC sur ZRH (A318/A320) et sur le 220 sur les vols Short (AMS, GVA, LHR et ZRH)
- Limitation du nombre de changements d'avion en cours de rotation et des TSV supérieurs à 11h

On vous laisse juger :

- prime de fonction CCT, une injustice réparée à coût très faible ;
- ancienneté pour les sélections abaissée : il s'agit surtout d'une nécessité vu la pyramide des âges PNC et de **laisser la main à la Direction sur plus de promotions au choix VS à l'ancienneté** ;
- bi-tronçon Afrique : en négociation depuis des mois pendant lesquels la Direction ose proposer en première lecture **6h de RADD pour compenser la fatigue et pas sur tous les vols**. A quand une réelle prise en compte de la pénibilité et de la sécurité des vols ?
- moyen courrier : **sourde oreille à toutes nos alertes** (TSV, changements avion, découchers extrêmement courts, nouvel A220 et sa composition d'équipage imposée...)

Preuve de la considération apportée à nos revendications, par exemple, sur court et moyen courrier, **lorsque nous avons dit la dernière fois que les temps de repos en escale sont parfois insuffisants (11h minimum), la Direction a soufflé et levé les yeux au ciel.**

Tout ce qui est vanté et qualifié d'amélioration l'est à coût nul ou extrêmement faible, assorti de **demandes d'énormes contreparties inacceptables.**

**Nous serons de moins en moins nombreux à bord de tous les avions long-courriers.**



Dans le projet d'évolution de l'Accord Collectif, le 787 serait le seul avion de la flotte actuelle concerné par une évolution de composition d'équipage.

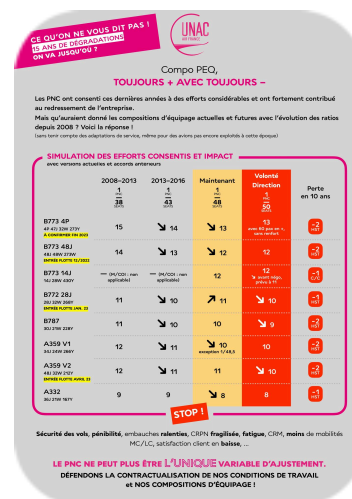
	Nombre de sièges par cabine				Nombre total de PNC par avion	
	P	J	W	Y	Avant	Après
<b>B773 4P</b>	4	58	28	206	13	13
<b>B773 42J</b> (1)	42	24	315		12	12
<b>B773 48J</b>	48	48	273		12	12
<b>B773 14J</b>	14	28	430		12	12
<b>B772 40J</b> (2)	40	24	216		10	10
<b>B772 28J</b> (2)	28	24	260		10	10
<b>B772 28J V2</b>	28	32	268		-	10
<b>B787</b>	30	21	228		10	9
<b>A350 V1</b>	34	24	266		10	10
<b>A350 V2</b> (3)	48	32	212		-	10
<b>A330</b>	36	21	167		8	8

1. Remplacés par les B773 48J à fin 2023  
2. Remplacés par le B772 28J V2 à partir de janvier 2023  
3. Arrive au printemps 2023

Le 787 "serait" et pourquoi pas sera au futur ? En effet en date d'aujourd'hui (décembre 2022) et avec les avions exploités c'est le seul impacté.

Ouf ! On nous ne retire plus de PNC sur le 14J.

Voir notre tableau comparatif disponible sur MediaLib, et Facebook Le Galley « Compo Peq, toujours + avec toujours - »



**L'avenir du 787 est incertain avec une possible augmentation de la flotte à 20 avions** (iso 10 actuellement), mais bien sûr nous ne sommes pas dans les secrets de nos collègues pilotes.

**Les nouvelles versions avions à venir n'y figurent pas**, aucun LOPA (Layout Of Passenger Accommodation : configuration cabine) n'a été partagé et discuté avec les Organisation Syndicales conformément à ce qui était écrit dans l'AC : **plus de 50% de la flotte va être impactée** par ces retrofits/arrivées de nouveaux avions.

La future version remplaçant le 4P 58J n'est pas encore officiellement finalisée : vigilance donc sur l'impact de cette future version qui, **assurément optimisée pour un ratio sièges/PNC optimal**, équipera la quasi totalité de la flotte 777-300.

La composition équipage de l'A220 n'a jamais été négociée malgré nos nombreux courriers demandant à la Direction une négociation sur ce sujet.

**En Y, la direction a pour projet 1 PNC pour 50 sièges sur tous les avions LC.**

**FAUX**

Les évolutions des ratios sur les nouvelles cabines conduisent aux ratios suivants :

	version actuelle	version à venir	Ratio version actuelle	Ratio version à venir
<b>B777 42 J vers 48 J</b>	7 PNC pour 339 sièges	7PNC pour 321 sièges	1/48,4	1/45,9
<b>B777 28J vers 28J</b>	6 PNC pour 284 sièges	6 PNC pour 300 sièges	1/48	1/50
<b>350 V1 vers 350 V2</b>	6 PNC pour 290 sièges	5 PNC pour 244 sièges	1/48,3	1/48,8

Oui, un ratio maximal lui offrant une totale liberté en augmentant drastiquement le nombre sièges à bord sans PNC supplémentaire !

En effet nous ne perdons pas de PNC : la sémantique étant importante car avec la version actuelle du ratio nous aurions eu 1 PNC supplémentaire sur ces versions. En réalité, nous perdons donc bien 1 PNC sur ces 3 avions. La Direction joue sur le fait que les PNC n'ont jamais connu cette version pour que ça soit « indolore ».

D'une façon générale notre rôle est de veiller à l'équilibre du ratio : en effet, nous ne pouvons prédire toutes les futures versions et la Direction ira chercher à les optimiser en se rapprochant le plus possible du 1/50.

Il n'y a pas si longtemps, la Direction proposait un ratio de 1/51...ça devrait ressortir des cartons d'ici quelques mois. De plus, nous n'avons pas la main sur la charge de travail à bord puisqu'il n'existe plus de protocole de service. **Autrement dit : plus de manipulations, de phases de service à nombre de PNC constant ou en baisse !**

**Il y a encore de l'APLD chez les PNC alors que l'activité est revenue.**

**FAUX**

Il n'y a plus de PNC en APLD depuis le 1er juillet 2022.

Nous ne sommes plus sous APLD depuis juillet 2022 car nous étions en sous-effectif et nous l'avons tous constatés cet été à bord de nos avions avec la reprise exponentielle du trafic. De plus, un programme de vol ambitieux à venir permettrait des recrutements dès début 2023, des mobilités accélérées, des évolutions professionnelles plus importantes...

**Qui dit compositions d'équipage réduites dit moins de recrutements, de mobilités, des cotisations CRPN et mutuelle réduites... sans compter l'impact sur la sécurité des vols** contrairement aux dires de la Direction qui ose affirmer en CSE qu'il n'y a aucune corrélation entre les compopeq et sécurité (voir notre publication « Extrait du compte rendu du CSE de novembre 2022 » disponible sur MediaLib et Le Galley Facebook)

**Extrait du compte rendu du CSE de novembre 2022,**

Déclaration de la Direction que vous retrouverez page 9 :

Le NPS ne dépend pas du nombre de PNC mais de leur efficacité et de leur professionnalisme. La composition équipages n'impacte pas la satisfaction des clients et encore moins la sécurité des vols.

**L'Entreprise souhaite améliorer la compétitivité alors que nous avons fait un bel été.**

**VRAI**

Air France a fait le choix de ne pas toucher à la rémunération ni de procéder à des licenciements pendant la crise. Pour autant, nous devons collectivement veiller à la compétitivité pour assurer notre avenir.

Il faudrait plus de 10 trimestres positifs comme cet été pour espérer remettre nos fonds propres à l'équilibre. Il reste encore 4,5 milliards de dette liée au COVID.

Malgré ces difficultés, des mesures sur la rémunération en réponse à l'inflation ont été prises suite à la concertation engagée avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

.....  
Enfin un début de vérité, partielle cependant.

Les prévisions budgétaires et consensus analystes font état d'un désendettement rapide avec remboursements anticipés déjà effectués !

Souvenons-nous que les efforts sont à durée indéterminée, contrairement à la dette qui n'est que temporaire.

.....

Merci oh bon samaritain pour la préservation de nos emplois, bien utile à la reprise d'activité ! Toutefois, ce n'était qu'une clause protectrice négociée par les syndicats dans l'accord APLD en vigueur jusqu'à la fin de l'année 2022 — autrement dit, pour bénéficier des aides bien généreuses de l'Etat la contrepartie imposée est de ne procéder à aucun licenciement. **Grâce à cela, plus d'1 milliard d'euros a été économisé en 2020 et 2021.**

En ce qui concerne notre rémunération, heureusement que nous étions encore protégés par l'Accord Collectif dans lequel nous avons négocié durement une clause qui définissait une rémunération au SGMM (Salaire Global Mensuel Moyen) nous permettant de maintenir une rémunération minimale pendant la crise. Pas sûr que ce sera le cas sous note de direction .

Ce qu'on ne nous dit pas, c'est qu'une revalorisation salariale catégorielle est octroyée à certains, mais nous, PNC, devons continuer à faire des efforts.

Ci-dessous l'extrait de préambule du dernier Accord PNT et revalorisation de leur Prime de Vol : un contexte bien différent selon que la Direction s'adresse aux Pilotes ou aux PNC — ceux-ci obtiennent une **revalorisation supplémentaire moyenne de 2,55%** par rapport aux 5% octroyés à tous !

#### Extrait du préambule de l'Accord Pilote 2022

La reprise plus importante que prévue du trafic aérien à laquelle nous assistons depuis cet Été semble se confirmer au-delà de cette période. Dans ce contexte, Air France a souhaité réévaluer à la hausse son programme de vols pour les prochaines saisons par rapport aux prévisions budgétaires initiales afin d'être en mesure de capter les opportunités de croissance du marché du transport aérien.

#### Les PNC sont les seuls à contribuer à l'amélioration de la compétitivité.

~~FAUX~~

VRAI

Nous devons redresser notre situation financière et réduire notre écart de compétitivité vis-à-vis de nos concurrents.

A ce stade, les autres catégories de personnels ont accepté de négocier des mesures permettant des améliorations de la compétitivité de leur métier.

- Avec les pilotes, nous avons ainsi obtenu un accord permettant les gains de productivité nécessaires pour accompagner l'évolution et la croissance de notre flotte.

- En ce qui concerne le personnel au sol, les fonctions supports et opérationnelles ont été largement impactées par les restructurations.

Le bureau SNPL AF-TO a également obtenu la revalorisation, à compter du 1er décembre 2022, du coefficient PEQ2 sur LC qui passe de 1,03 à 1,05 et l'alignement de ce coefficient pour les pilotes MC AF-TO. Sur MC ce coefficient PEQ2 n'existait pas et passe donc de 1,00 à 1,05.

5- Autrement dit, à compter du 1er décembre 2022, les primes de vol LC AF sont augmentées de 2% et la prime de vol MC AF-TO est augmentée de 5% en plus des NAO. Le MGA est donc, lui aussi, impacté par cette augmentation.

En résumé, compte tenu de sa fonction et de son activité, les 5 points précédents peuvent être synthétisés par le tableau suivant:

	Revalorisation moyenne issue des négociations salariales
OPL MC	+8,8%
OPL LC	+6,5%
CDB MC	+8,5%
CDB LC	+6,4%

**La direction n'a pas souhaité prolonger l'accord collectif PNC.****VRAI**

Un accord n'est pas nécessaire : la note de direction et l'engagement de Ben et Anne de maintenir toutes ces dispositions durant la phase de négociation ont la même valeur juridique qu'un accord et **permettent le maintien des règles actuelles, sans besoin de renégocier.**

Toute l'énergie doit être mise sur la recherche d'un nouvel accord collectif pour les années à venir.

Nous ne comprenons pas le jusqu'au boutisme ni le rapport de force de la Direction. Que souhaite-t-elle pour les voyageurs en ces fêtes de fin d'année?

Nous ne pouvons plus faire confiance à une Direction qui a bafoué pendant des mois notre Accord Collectif, **qui ne respecte pas le droit de grève** inscrit dans notre constitution, **en remplaçant des PNC grévistes par des non grévistes** —interdit par la loi Diard — **qui ne respecte pas non plus sa signature dans l'Accord Transform relatif au gel de nos échelons**, objet d'un procès engagé par l'UNAC gagné par deux fois....et la liste est non exhaustive.

Vous comprendrez donc chers collègues PNC que les engagements ne nous suffisent plus et que nous avons besoin de garanties juridiques pour nous protéger.

Vous imaginez bien que si un engagement avait la même valeur qu'un accord, nous ne passerions pas notre temps à contractualiser les choses.

Pensez-vous que nos collègues Pilotes accepteraient un tel traitement ?

**Nous réclamons une protection plus forte que cette Note de Direction à durée indéterminée qui reste modifiable à convenance !**

Pourquoi la Direction n'accepte pas la solution à coût 0 proposée aujourd'hui : une Note de Direction à durée déterminée, non modifiable, ne pouvant être dénoncée, avec une date de début et de fin ?

**La Direction, en toute transparence, aurait-elle quelque chose à cacher ?**

**PNC TOUS EN GRÈVE DU 22/12/22 00H AU 02/01/2023 23H59**