LE BULLETIN snpnc au service d'un métier depuis 1954

A TOUS PNC AIR France COI | BS.10-04-049-AF | Tél : 01 41 56 41 86 (CDG) 01 41 75 12 59 (ORY)

Mobilité COI
Retour à la raison

➢ La phase d'alerte

A la suite à vos appels concernant la mise en place d'une mobilité forcée de 130 PNC en plusieurs vagues et votre mécontentement profond de vous voir appliquer une méthode de Management musclée, nous sommes immédiatement intervenus afin de saisir les Responsables de la Direction.

➢ Coup de semonce

Dès la lecture du bulletin vous avez été très nombreux à vous manifester auprès de vos Cadres de rattachement afin d'obtenir légitimement des explications. Difficile et intenable position pour vos Instructeurs et Chefs de secteurs qui n'avaient pas été consultés dans cette affaire, de sorte que l'exercice qu'on leur demandait était tout bonnement « d'aller au casse- pipe … »

➢ L'action du SNPNC

Historiquement le CDL COI a toujours été un exemple de Management de qualité, souple et efficace à la fois, dont les résultats se mesurent en termes de satisfaction clientèle.
Pour la grande majorité des 1800 COYOTTES, le choix de Division correspond à l'esprit qu'ils se font du service au passager souvent même dans des conditions de remplissage extrême et des compositions équipage basiques. **Cet équilibre ils l'acceptent, et en sont fiers.**
Raison pour laquelle ils ont très mal vécu cette volonté de les « expédier » sans plus d'égards.
Le SNPNC a saisi le service Carrière et Mobilité qui était à l'origine du séisme et les explications données ont été d'ordre comptable.
En fait, il s'agissait pour la Direction de respecter des objectifs chiffrés du nombre maximum de PNC par Instructeur, or ce nombre flambait…
Si sur le fond nous partageons les objectifs, la méthode employée d'imposition d'une mobilité immédiate et, qui plus est, sur un choix limité de CDL, **devenait, elle, insupportable pour les PNC « malheureux élus ».**

➢ La réponse du CDL

Le Chef de Division du CDL COI nous a entendus et s'est finalement **rendu à la raison**. Pour revenir à un nombre acceptable de PNC par instructeur, le CDL a décidé de renoncer à la mobilité forcée et de recruter un cadre supplémentaire.

➢ Notre analyse

Cette expérience montre à quel point le management doit prêter attention à la problématique Humaine. Appliquer sans discernement et mécaniquement une politique liée uniquement aux résultats et au chiffre conduit au désastre social.
La valeur ajoutée des PNC qui par attachement s'inscrivent dans la durée sur un CDL doit être reconnue.
Quant aux campagnes de mobilité, elles figurent dans l'Accord Collectif dont les principes généraux sont définis au chapitre A Carrière, paragraphe 3. Cette mobilité doit s'exercer au maximum d'une façon volontaire en offrant aux PNC la possibilité de rejoindre la Division de leur choix.

➢ Mieux vaut tard que jamais

Cette prise de conscience tardive, montre que l'Entreprise et ses responsables en sont capables lorsqu'ils le veulent. Il s'agira simplement d'en tirer des enseignements et de ne pas renouveler cette malheureuse expérience : **le SNPNC y veillera et nous comptons sur vous pour nous alerter.**

➢ Contrôle et validation de la mobilité

Dans le cadre de la mobilité, l'ACG prévoit un comité de suivi spécifique. Il nous appartient, en tant que signataire de le réunir pour vérifier, selon les termes du paragraphe 3.3 « la mise en adéquation des mouvements d'effectifs avec la réalité de l'activité et de l'organisation ».
Ce que le SNPNC ne se privera pas de faire.

Pour des informations qui collent à l'actualité, consultez notre nouveau site :

WWW.SNPNC.ORG