

////////////////////////////////////

À Tous PNC Air France // BS.13.07.064-AF

ÉVALUATION A BORD PAR LES CC/CCP

AF LACHE SES VIEUX DÉMONS DANS LES GALLEYS

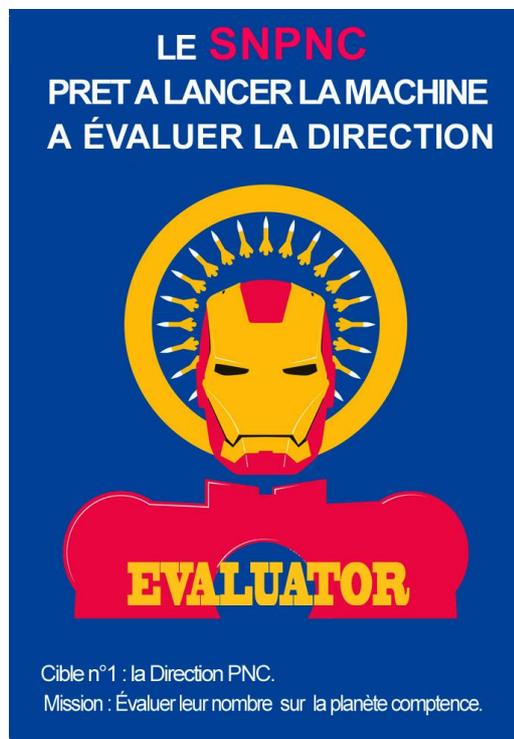


1996 : AF essaie quelques mois l'évaluation à bord par les maîtrises : ECHEC TOTAL.

2013 : Après 17 ans de tentatives avortées, et sous l'impulsion de son nouveau PDG, AF choisit de saboter la synergie équipage en imposant très prochainement une vision scolaire du management, inadaptée à l'environnement avionique, à la tradition de la relation équipage à AF, mais « très à la mode et très corporate » :

L'évaluation des Hôtessees et des stewards par les CC/CCP.

Le SNPNC n'a jamais valorisé dans les économies de T15 un tel chamboulement managérial.



Seule, fut traitée la redéfinition du périmètre de l'encadrement PNC. L'effectif cadre sera réduit de 70 instructeurs qui partent à la retraite. Pour assurer le suivi des PNC, c'est à l'Entreprise d'optimiser la productivité de ses instructeurs restants comme elle le fait déjà avec ses PNC à bord des avions !!

En outre, AF affiche des Benchmarks triés sur le volet pour culpabiliser insidieusement les PNC AF de ne pas assez travailler à bord, et même « d'utiliser des couchettes pour se reposer pendant le vol », mais elle est moins à l'aise quand d'autres études démontrent qu'aucune Major ne possède autant de cadres...protégés à AF de toute sanction.

Si mesurer le niveau de performance d'un PNC tous grades confondus est normal dans toute Compagnie aérienne, le moyen retenu par AF reste totalement inapproprié pour nous.

La Compagnie balbutie depuis des années sur ce thème, oubliant que ceux que nous appelons aujourd'hui « cadres » sont avant tout des instructeurs et que leur mission première est d'instruire les PNC à bord dans leurs tâches sécurité et aider au développement des compétences des PNC.

La plus-value d'un cadre PNC n'est pas d'enregistrer les rapports faits par d'autres, n'importe quel secrétaire pourrait le faire, mais bien d'apporter leur expertise de navigant instructeur au PNC, dans l'exercice de son métier, c'est à dire à bord.

La Direction connaît la position du SNPNC au sujet de l'évaluation par la maîtrise : C'EST NON.

A cela plusieurs raisons, qui dépassent la caricature de « syndicat-non-collé-à-la-réalité » dont nous affuble la Direction :

Les outils existent déjà. Pour encourager un PNC dans son travail ou en rattraper un autre en difficulté dans sa tâche, les maîtrises ont un contact direct avec leur Instructeur. A ce dernier d'utiliser ses compétences pour poursuivre le travail entamé par le CC/CCP.

« Ca se fait ailleurs » : excuse vaseuse que nous réfutons. En effet, pendant qu'AF se proclame seule Compagnie au monde à revendiquer « le luxe à la française », elle veut copier un management issu principalement du sol ou de Compagnies n'ayant ni notre taille ni nos modes de fonctionnement.

Dès septembre 2013, les compo peq chutent d'1 PNC, précédant l'effet BEST en 2014. Il est complètement incohérent de lancer une telle transformation dans les relations de travail à un moment où les charges de travail par PNC vont s'alourdir considérablement, sans parler du lancement des signatures de service des 2 célèbres associés d'AF : Servair et ACNA.

Les hôtesse et stewards auront plus de remontées objectives que les cadres PNC pourront traiter : FAUX

En 1996 des CC/CCP se sont fait réprimander par leur instructeur pour avoir mis trop de croix « positives ». Il fallait casser un petit peu plus et rattraper les évaluations précédentes par d'autres plus sévères.

Qui pour évaluer les CC/CCP ? Pour le SNPNC, il est inconcevable de conserver un cadre en supplément d'équipage alors que les compo peq ont été réduites de 1 voire 2 PNC. De même, nous refusons que les maitrises s'évaluent entre elles.

La synergie équipage à laquelle nous sommes attachés, n'est pas une vaine expression passe partout et risque de voler en éclat avec l'évaluation.

Tout au long de notre carrière, nous faisons preuve d'une grande capacité d'adaptation les uns aux autres. Nous entrons en briefing en tant qu'individus et en ressortons en tant que membres d'un équipage. Le climat de travail est alors insufflé et orchestré par les maîtrises dont c'est une des fonctions essentielles. Cette confiance mutuelle est indispensable à un bon CRM,

Ce sont les résultats de cette méthode que plébiscitent les clients d'AF, français comme étrangers.

Ceci marque le vrai savoir-faire des PNC AF, une tradition qu'ils perpétuent au fil des années comme un ciment pour mener à bien leurs missions.

Durant des années, lors d'un vol « contrôle » il valait mieux pour son dossier professionnel faire plaisir au cadre qu'aux passagers, surtout si ce cadre était précédé de la réputation d'être impitoyable. Pour avoir laissé trop longtemps ces pitoyables « impitoyables » ruiner PNC et CRM, les notions d'évaluation, de vol rencontre, d'AEV, ou VDC ont perdu tout leur sens. Plutôt que de s'attaquer à l'origine du problème, la Direction choisit la solution de facilité en déplaçant la pression de l'évaluation sur les épaules, déjà bien chargées, des CC/CCP.

C'est dans un contexte de concurrence exacerbée et pendant qu'elle se reconstruit peu a peu une image de Compagnie sûre, qu'AF veut torpiller, en perturbant le lien qui les unit, son atout majeur auprès des clients du monde entier: ses équipages PNC.

**QUELQU'UN DISAIT IL Y A PEU QU'IL FALLAIT JOUER NOS ATOUTS
AF PREND MAINTENANT LE RISQUE DE JOUER AVEC SES ATOUTS**

J'ADHÈRE EN 1 MN SUR WWW.SNPNC.ORG OU JE REMPLIS LE COUPON

NOM : _____ PRÉNOM : _____

SECTEUR : _____ E-MAIL : _____