



TOUS PNC AIR FRANCE



BS 15-09-048

Syndicat National du Personnel Navigant Commercial

SEPTEMBRE 2015

LA GUERRE SOCIALE

Le PDG d'Alcatel-Lucent a créé la polémique à l'occasion de son départ, car il devrait toucher **13,7 millions d'euros sur les trois années qui viennent sous la forme de retraite-chapeau**, de clause de non-concurrence, de stock-options et autres actions. On n'entamera pas ici un débat sur les bienfaits des golden hello (ici un golden goodbye), même si la somme est conséquente (**1000 ans de SMIC**) et pourrait nous faire regretter notre sévérité concernant les centaines de milliers d'euros proposés à P.H. Gourgeon lorsqu'il se fit indiquer la sortie par le Conseil d'administration d'AF (non, on rigole...).

Non ce qui est étonnant, c'est que le futur demandeur d'emploi, peu soucieux de lâcher son pactole, a justifié celui-ci par le fait qu'il aurait sauvé Alcatel de la faillite et multiplié sa valeur boursière par 6. Dans les faits, le redressement se sera traduit **par 10.000 suppressions d'emploi, dont 600 en France. Des milliers de chômeurs... d'un côté, un multimillionnaire de l'autre.**



Certes le PNC n'est pas confronté aux licenciements, simplement pour des raisons commerciales et de sécurité (pour reprendre l'ordre des priorités de la Direction), il faut un minimum de personnel dans les avions. Sans cela, **le PDG du Groupe AF/KLM, ayant déjà à son actif quelques 8.000 suppressions d'emplois** lorsqu'il s'occupait

plus particulièrement d'Air France, n'hésiterait pas trop longtemps. Il s'agit « *seulement* » de **mettre en pièces notre accord collectif.**

Les exigences de l'Entreprise taillent en pièce notre accord collectif et condamnent le métier de PNC : remise en cause du système de rémunération et des N70, forte augmentation des heures de vol, forte réduction des temps d'arrêt en escale, etc...

AINSI VOICI CE QUE NOUS PROMET LA DIRECTION ET EN QUOI CONSISTE PERFORM 2020

1/ Une augmentation annuelle de 100 heures de notre temps de vol annuel. L'équivalent d'un mois et demi de travail. Ceci, sans augmentation de rémunération. En pratique, cela revient à liquider notre système actuel de rémunération. Le forfait, voilà le forfait !

2/ La remise en cause de nos N70. Cette mesure constituant à elle seule une atteinte à la durée légale du travail puisque c'est par la négociation de l'accord sur la réduction du temps de travail que nous avons à la fois obtenu un treizième jour off mais également une période de 7 jours de repos.

3/ Une réduction drastique de nos temps d'arrêt en escale, mesure qui à elle seule constitue à la fois une atteinte à notre santé et une remise en cause de l'intérêt même du métier.

4/ Une mesure forte sur la saisonnalité qui là aussi pourrait porter un coup fatal à l'emploi.

CE QUI EST FRAPPANT C'EST QU'AUJOURD'HUI LES JUSTIFICATIONS DE LA DIRECTION A CES NOUVELLES NEGOCIATIONS SONT INEXISTANTES. PASSONS LES EN REVUE :



Les PNC ont déjà été mis à contribution et ont généré plus de 220 millions d'euros d'économies. En 4 ans, le bilan Transform c'est 7% de rémunération non perçue par PNC !

////////// Le PNC doit être mis à contribution

Les PNC **ont déjà été mis à contribution** : ils ont généré à eux seuls **+ de 220 millions d'euros d'économies** sans tenir compte des nombreuses économies qui leur ont été imposées de fait sans aucune négociation avec les organisations syndicales. Les conséquences sont bien là et notamment sur la rémunération : un PNC 1^{ère} classe échelon 6 n'a pas perçu au bout de 4 ans autour de 7 % de sa rémunération brute annuelle, en raison du **gel des salaires par rapport à l'inflation et à sa grille de carrière (gel des échelons)**. Cette somme ne sera jamais récupérée. Nous avons permis via Transform 2015 à Air France de retrouver des couleurs face à une libéralisation du ciel et à une concurrence ne respectant ni ses salariés, ni les lois sociales françaises. **Les sacrifices ont été faits**, on va arrêter les frais.

////////// Le PNC AF est trop cher

Outre que la différence en termes de productivité n'est pas frappante avec nos homologues des autres Compagnies major européennes, la véritable question, c'est :

Quel est le coût acceptable du PNC pour la Direction ?

Réponse : le plus bas possible. **A Hop ! Britair c'est plus de 30% de rémunération en moins depuis avril 2014. A Transavia, dont la Direction d'AF aime à vanter la productivité et la polyvalence de son PNC, celui-ci se voit récompensé par la suppression de son GVT**, alors que le salaire de base n'est déjà hélas, pas élevé. **Car en réalité, nous n'en ferons jamais assez, le PNC sera toujours trop cher**, aujourd'hui par rapport aux autres Compagnies françaises, demain par rapport aux low cost européennes, après-demain par rapport aux Compagnies asiatiques et du Golfe. Autre chose : contrairement à ce qui a pu se produire dans le passé, où des syndicats pouvaient s'engager sur une clause de retour à bonne fortune permettant de retrouver des avantages conventionnels momentanément accordés à la Direction, tout ce qui sera lâché ne sera plus rendu.

Ce qui serait lâché aujourd'hui ne serait jamais récupéré. Pour AF nous n'en ferons jamais assez. A HOP ! Britair c'est plus de 30% de rémunération en moins pour le PNC depuis avril 2014 et chez Transavia les délégués SNPNC se battent contre une direction qui remet déjà en cause leur GVT (échelon d'ancienneté). Dans les deux cas avec la complicité des syndicats maisons !

////////// Il faut faire baisser le coût du travail

« Le coût du travail est la seule variable d'ajustement » (A. de Juniac à Royaumont février 2015) :

La belle formule que voilà, qui permet tout à la fois de se donner bonne conscience et **d'éviter de s'interroger sur d'éventuels postes où AF pourrait dégager de substantiels profits**, par exemple les nombreuses taxes versées à l'Etat.

Alors qu'on compare sans arrêt notre durée du travail, notre rémunération à ce qu'il y a de mieux dans chacune de nos compagnies concurrentes sans jamais mettre en avant nos atouts, les taxes qui pèsent sur l'Entreprise et qui sont démesurées par rapport à celle de nos concurrents ne sont non seulement pas réduites mais augmentées ! Dernier exemple en date, alors qu'Aéroports de Paris réalise des bénéfices substantiels, un arbitrage sollicité auprès de la Tutelle a été rendu au sujet de la redevance due pour les années 2016/2020 par les Compagnies aériennes, au premier rang desquelles AF. Il est défavorable, le mot est faible, puisqu'alors qu'AF demandait une baisse de sa redevance allant de 3 à 4,5 % par an, ADP demandant une augmentation de 1,75 % annuelle, **le Gouvernement a gelé la redevance en 2016 (hors inflation qui sera donc due) et une hausse de 1,25 % (toujours hors inflation) pour les 4 années suivantes. Soit une hausse moyenne... de 1 % (hors inflation) sur les 5 ans.**

Devinez sur qui retombera ce revers. A se demander si AF dispose de négociateurs auprès du Ministère. Quant aux autres sujets préconisés par le Rapport Le Roux (suppression de la Taxe Chirac, de la double caisse d'ADP, prise en charge partagée des dépenses de sûreté), c'est silence radio. Mais c'est sans doute la faute aux méchants syndicats.

//////////////////// AF va mal

Oups ! Vaste et complexe sujet. D'abord parce que **la Direction s'attache à brouiller les pistes, puisqu'il faut persuader/culpabiliser le Personnel** qu'à défaut d'efforts, ce sera le chaos et les licenciements. Mais il ne faut pas non plus désespérer les investisseurs potentiels, ni les banques qui prêtent à plus ou moins fort taux d'intérêt en leur annonçant qu'AF est à la rue. En conséquence, sont communiqués des postes comptables et des ratios financiers illisibles. Ce que nous pouvons déduire du premier semestre, ce sont une **baisse significative de la dette nette de 857 millions d'euros** par rapport au 31 décembre 2014, un chiffre d'affaire en hausse et un Ebitdar - indicateur qui permet de mesurer la rentabilité de l'entreprise, en **amélioration de 32 millions d'euros à 1053 millions**. Rappelons les propos d'A. de Juniac en juillet 2015 en marge de la présentation des comptes du Groupe AF/KLM : « *Oui, nous espérons bien avoir un résultat positif en 2015* ». **En clair, tout ne va pas si mal. De fait, le discours officiel a changé, puisqu'on est passé de la disparition pure et simple de la Compagnie au fait « de rester en L1 ».**

Puisqu'on en est à la métaphore débilo-footbalistique, l'étape suivante sera de faire des sacrifices pour gagner la Champion's league...

On n'a pas trouvé d'autres justifications – tout PNC ayant une idée est le bienvenu. Que nous dit dès lors AF pour que nous acceptions de nous mettre la corde autour du cou ? Un mot : attrition.

La Direction brandit la menace de fermer des lignes, de réduire progressivement le réseau, ce qui non seulement perpétuera le gel des embauches, mais débouchera sur des licenciements collectifs.

AF ne va pas si mal. Selon nos PDG nous sommes revenus à l'équilibre, nous annoncerons des résultats positifs en fin d'année et notre objectif pour 2017 est une marge opérationnelle de 740 millions ! Notre chiffre d'affaire n'a pas faiblit et est resté stable durant toutes ces années à 16 milliards !

Un mot au passage à propos de notre cher encadrement PNC, composé essentiellement de quinquagénaires adeptes du précepte : « *Après moi le déluge* » et qui relaient à longueur de boards et d'entretiens individuels la vulgate présidentielle. Le jour où sont tapées ces lignes s'est tenu un board que le Président Gagey a honoré de sa présence et où il s'est attaché à démontrer les vertus de l'effort devant un parterre d'une centaine de cadres PNC conquis et applaudissant bruyamment l'orateur...Plutôt que de dire tout le bien que nous pensons de ces courtisans, nous leur décernons l'utilité incontestable d'une boussole inversée.

QUE REPONDRE AU SPECTRE DE L'ATTRITION ?

D'abord, puisqu'on parle de sureffectif potentiel, la mixture de Perform 2020 va en générer, et pas qu'un peu. Au bas mot, un millier de PNC devrait partir. Dans ces conditions, à quoi servirait de dégrader les conditions de travail des restants ?

Ensuite, parce qu'au regard des modèles industriels en vigueur, et indépendamment de l'élément coût du travail, l'attrition est une hypothèse tout à fait envisageable : l'activité Court/Moyen - courrier va être progressivement dédiée à Transavia et Hop !

Qu'est-ce qui empêchera AF de créer une filiale Long-Courrier, comme il en existe déjà en Asie, mais aussi en Europe ?

Enfin, et c'est l'essentiel, les efforts cités plus haut (100 heures annuelles en plus par PNC, souplesse d'utilisation, diminution des temps d'escale...) vont générer du sureffectif. Le chien se mord la queue : AF brandit la menace sur les emplois et demande aux syndicats de créer la situation permettant de la mettre à exécution.

Dans ces conditions, qu'AF mette cette menace à exécution. **Nous n'allons pas mettre à mal les conditions d'emploi et de rémunération de milliers de PNC** simplement parce que des dirigeants obsédés par l'optimisation financière, quand ils ne sont pas tout simplement issus du monde de la Finance, veulent qu'il en soit ainsi. Ce qui signifie, **non à Perform 2020 et oui à l'application de l'Accord PNC jusqu'à son terme (31 octobre 2016).** Mais surtout que, de façon générale et systématique nous défendrons bec et ongle nos conditions de travail et notre rémunération et que nous nous battons contre tout licenciement. Car, contrairement à ce que l'on veut nous/vous faire croire, ce n'est pas l'un ou l'autre. **La période que nous traversons est inédite. Jamais nous n'avons subi autant d'attaques et de tentatives de déstabilisation d'une Direction sournoise travaillant méthodiquement à nous discréditer.** Jamais non plus, nous n'avons eu aussi peu de soutien de l'Etat ou de notre Autorité de tutelle (DGAC) qui semble vouloir faire d'AF le porte étendard de l'ultra libéralisation et de la lutte contre les droits des salariés.

Nous avons à notre tête des dirigeants qui utilisent tous les moyens et notamment la presse pour discréditer notre profession et nous mettre à dos l'opinion publique. Nous serions ainsi des PNC oisifs préoccupés uniquement par leur gâteau équipage et leurs « billets gratuits »...

Cela fait longtemps que les GP ne sont plus gratuits et de nombreux tarifs publics sont moins chers que nos GP. Mais surtout **nous n'avons pas honte de bénéficier d'un avantage au même titre que la plupart des professions !** EDF pour l'électricité, SNCF pour les billets, les banques pour

les prêts, les assurances pour les contrats, les concessionnaires pour les voitures, etc, etc...et nous devrions nous excuser ?

La dernière augmentation scandaleuse des GP appliquée depuis le 1^{er} septembre est l'exemple parfait de la provocation.

Ce qu'on nous demande d'accepter est impossible car cela équivaldrait à **enterrer définitivement le métier de PNC.** Tous les PNC de toutes les compagnies françaises en subiraient par ailleurs le contrecoup en cascade.

Aucune contrepartie n'est jamais mise sur la table. Juste accepter de couler avec le bateau.

Dans ces conditions, seule **une mobilisation historique nous permettra de renverser la vapeur** et de maintenir des garanties déjà mises à mal par Transform 2015. **Nous assumons notre signature car elle faisait partie d'un deal pour redresser l'entreprise.**

Nous n'irons pas plus loin !

Cette mobilisation qui semble inévitable ne doit pas se faire dans la précipitation et ne doit pas répondre à des provocations de l'Entreprise mais à une logique d'organisation qui la rendra la plus efficace possible.

Nous ne sommes forts que grâce à vous. Vous pouvez compter sur notre intégrité et notre détermination.

Une mobilisation Intersyndicale historique semble inévitable si l'Entreprise maintient ses demandes exorbitantes !