



Syndicat
National du
Personnel
Navigant
Commercial

A TOUS PNC AIR FRANCE

BS 16-04-012-AF

Avril 2016

Pour le SNPNC, le PDV PNC 2016 : c'est Niet !

"Les Directions, ça ose tout... C'est à ça qu'on les reconnaît !"

Le 15 janvier 2016 dernier lors d'un CCE extraordinaire, Gilles GATEAU, alors tout nouveau DRH d'Air France, annonçait un nouveau plan dit *de croissance*. En tout cas PAS pour les effectifs PNC puisque la politique de vidange, c'est à dire vider pour nettoyer, se poursuit au travers du lancement d'un quatrième PDV PNC. PDV avec lequel, la Direction espère voir 200 PNC au bas mot emprunter la porte de sortie... Cela, alors que les comptes de l'Entreprise sont repassés dans le vert ! Depuis 2013, alors que la Compagnie affichait un résultat négatif constant et menaçait de recourir à des licenciements secs, trois PDV sont déjà intervenus qui ont conduit pas moins de 1 235 PNC hors des murs de l'Entreprise.

FLASH BACK :

Le premier (390 départs), en 2013, concernait uniquement les PNC pouvant liquider leur pension de retraite complémentaire CRPN. Le deuxième (492 départs), en 2014 était ouvert à tout PNC sans restriction liée à la liquidation CRPN, mais prévoyait également des mesures d'accompagnement pour les PNC qui, ne quittant pas l'Entreprise, ont pu bénéficier de temps alternés abondés. Celui de 2015 (353 départs), qui n'est pas tout à fait terminé, n'a pas permis de répondre à l'ensemble des demandes des postulants. Il faut dire que les menaces de licenciements secs encore plus précises lors du CCE du 5 octobre 2015 et de son épisode comico-tragique ont constitué un *"formidable"* coup d'accélérateur à cet *"engouement"* ; Nombre de PNC n'envigeant plus de poursuivre leur carrière à Air France en étant constamment au bord de l'écoeurement... 1 235 départs donc qui se répartissent ainsi :

	HST/STW	C/C	CCP	PNC cadres	TOTAL	ETP	Eligibles CRPN
2013	114	111	114	51	390	321,41	390
2014	259	104	106	23	492	411	285
2015	178	82	70	23	353	300	220
	551	297	290	97	1 235	1 032,41	895

200 PNC EN CDI CONTRE 200 PNC EN CQP :

Le départ de 200 PNC en CDI est encore nécessaire, voudrait-on nous faire croire, pour éponger un soi-disant sureffectif PNC que l'économie de l'Entreprise ne peut plus se permettre. Admettons. Mais il est pour le moins étrange que la Direction se lance dès aujourd'hui dans le recrutement de 200 PNC (pour certains déjà titulaires du CCA) dans le cadre d'un CQP (Contrat de Qualification Professionnel) pour 2016/2017. La Direction se défend de vouloir introduire la saisonnalité dans la gestion de l'effectif PNC (ben voyons !) ; Elle jure la main sur le cœur, que la formation en alternance estampillée « made in AF » pour les 200 CQP qui en *bénéficieront* présente une haute valeur ajoutée sur le marché du travail ! Car, pas question de les embaucher en CDI compte tenu de la priorité de réembauchage des PNC partis dans le cadre des PDV !

On y croirait volontiers si, par ailleurs, la Direction n'avait pas un gros paquet de pognon à ramasser auprès des organismes de financement de formation professionnelle ! On y croirait si le marché du travail n'était pas sinistré pour les PNC en France et si les patrons de compagnies aériennes s'arrachaient les PNC par la seule évocation du label de formation *Air France* ! Mais on doute... Et nos collègues, leur saison en CQP achevée, n'auront qu'une alternative : soit changer de voie professionnelle, soit attendre sagement quelques mois à la maison qu'*Air France* fasse de nouveau appel à eux lors des pics d'activité. Un vivier de PNC disponibles sur un claquement de doigt, c'est tellement pratique pour briser les grèves... En attendant que le turn over de PNC saisonniers soit devenu assez banal pour devenir annuel (comme à Transavia par exemple), on développera tous les stratagèmes pour combler le sous effectif ponctuel : par exemple intégrer le CCP au service sur long-courrier... **200 PNC CDI contre 200 PNC CQP : preuve est faite qu'il n'y a pas de sureffectif à éponger et que ce quatrième PDV ne se justifie pas...**

DES PROMOTIONS EN PANNE :

Comme on peut le constater dans le tableau ci-dessus, 587 maîtrises (297 C/C et 290 CCP) ont quitté l'Entreprise. Avons-nous vu passer un Flash Actu annonçant des *sélections maîtrise* propices à renouveler la moitié ou même le tiers de ces départs ? Non, la Direction préfère torturer les FTL pour s'autoriser la désignation de "*faisant fonction*" à la base d'exploitation. Financièrement la Direction se frotte les mains : elle se débarrasse des maîtrises payées toute l'année et les remplace par des "*faisant fonction*" payés au coup par coup ! Et en limitant les actes de carrière, elle entend bien se récupérer sur le dos des "*faisant fonction*" les sommes investies dans les indemnités de départs des maîtrises... Et gare au "*faisant fonction*" pas assez docile ou qui aurait l'outrecuidance de réclamer à terme un grade de maîtrise : il y perdra la faveur de voir l'ordinaire amélioré ! **Ceux qui voient dans les départs consécutifs aux PDV l'opportunité de faire acte de carrière vont être déçus...**

UN PDV QUI MET LA DIRECTION EN APÉTIT :

L'annonce des 200 départs en PDV arrive à un moment très particulier : il coïncide avec la fin de l'accord collectif du PNC (ACG 2013-2016) au 31 octobre prochain. Curieux non ? Vos délégués vont donc se trouver dans les prochains mois en pleine négociation ; Un exercice rendu d'autant plus complexe que, outre l'introduction épineuse des FTL, la Direction a déjà marqué le terrain... Ainsi, pour établir le nombre de 200 ETP à supprimer dans ce nouveau PDV, elle est partie de l'hypothèse que les négociations du nouvel ACG devraient aboutir sur une augmentation de la productivité de 30 HDV/an en moyenne par PNC ! Certes, on est très en-deçà des 100 HDV/an exigées, il y a quelques mois encore, par Xavier BROSETA pour remettre la Compagnie en ordre de marche. Mais selon les propos de la Direction aujourd'hui, 30 HDV/an en moyenne par PNC correspond à l'affichage d'un objectif socialement acceptable et constitue une première étape seulement ! Nos dirigeants prévoient donc manifestement d'autres étapes pour atteindre à terme les 100 HDV/an souhaitées. Chaque étape franchie générera donc du sureffectif PNC et *justifiera* le lancement d'un nouveau PDV (CQFD). Un bonheur n'arrivant jamais seul, la Direction nous a confirmé que l'augmentation des heures de vol devra s'accompagner d'une évolution de la rémunération afin de ne pas générer l'inflation des salaires. Approche identique à celle des bases province. « *Les règles de rémunération à l'heure de vol sont un élément handicapant. S'ils font plus d'heures de vol, ils atteignent des rémunérations qui absorbent les bénéfices obtenus par une hausse de la production* » déclarait Pierre-Henri GOURGEON dans le quotidien économique La Tribune du 18 novembre 2010. Depuis, le grand manitou de l'époque a été viré avec pertes et fracas, mais son successeur veut nous faire déguster la même potion amère... Cela en dit long sur les intentions sous-jacentes de ce quatrième PDV ! **L'effort de productivité exigé pour compenser le quatrième PDV va coûter singulièrement cher au PNC...**

**"Le PDV n'est pas une fin en soi" aime à dire la Direction !
Sauf que nous sommes désormais certains au SNPNC qu'il s'agit en fait
d'un nouveau mode de gestion pour saper notre métier !**

Car, outre des économies réalisées sur le dos des PNC restés dans l'Entreprise, la baisse de la masse salariale induite comporte de substantielles économies supplémentaires pour la Direction :

UN CE Lignes APPAUVRI :

Rappelons que le financement des Comités d'Établissement (tel notre CE Lignes) est calculé sur la masse salariale des agents composant le périmètre. Pour notre CE, la masse salariale inclut tous les PNC et PNT ainsi que des personnels sol rattachés au périmètre de la DG.OA.

Revenons un peu sur les départs PDV des trois dernières années : aux 1 235 départs de PNC se sont ajoutés ceux de 281 pilotes (PNT). Ce qui, faute d'embauche, a significativement fait baisser la masse salariale du périmètre et, par voie de conséquence, le budget du CE Lignes. Certes le financement par Air France reste supérieur à ce que la loi prévoit, mais quoi qu'il en soit, le budget 2016 consacré aux activités socio-culturelles par le Bureau du CE Lignes a déjà été revu à la baisse.. Cette rigueur s'applique aux agents actifs mais aussi aux agents retraités, ces derniers pouvant bénéficier d'activités proposées sous certaines conditions. Solidarité inter générationnelle assez exceptionnelle puisque pratiquement aucun CE en France ne le propose aux salariés ayant quitté leur entreprise.

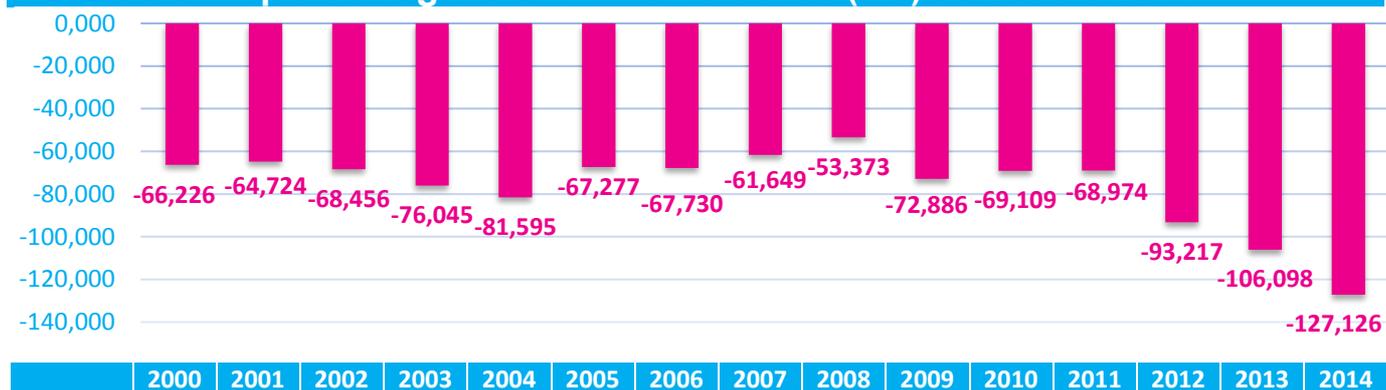
Début 2016, les élus de notre Comité d'Établissement en ont fait le simple constat arithmétique : « *Au cours des trois dernières années, le nombre d'agents du CE Lignes, sur lequel est assise la subvention, a diminué de 20 % pour les pilotes, de 12 % pour les PNC et de 30% pour les personnels Sol. Parallèlement, le CE Lignes a dû faire face à une forte augmentation de l'utilisation des subventions par les agents, actifs et retraités. Ces deux facteurs conjugués ont eu un impact très négatif sur les finances du CE Lignes. Lors de l'élaboration du budget de l'année 2016, le Bureau du CE Lignes a donc été amené à prendre un certain nombre de décisions dans le cadre de ses obligations de gestionnaire* »...

Chaque nouveau PDV viendra encore diminuer les subventions dont pourront bénéficier les PNC...

UNE CAISSE DE RETRAITE SAIGNÉE A BLANC

Rappelons que la réforme de 2012, abusivement utilisée par les PNT pour augmenter leurs pensions, n'a pas permis de remettre la CRPN sur les rails, c'est un euphémisme :

Déficit technique du régime en million d'euros (M€) de 2000 à 2014



Ratio "cotisants/pensionnés" de 2000 à 2014



Les PDV PNC et PNT passés ne sont pas encore venus pleinement aggraver les indicateurs ci-dessus. Mais les représentants des patrons autour de la table du Conseil d'Administration de la CRPN - **ceux d'Air France en tête** - réclament déjà une réforme drastique ! Que réclameront-ils lorsque l'effet aura significativement joué et dramatiquement aggravé les comptes ? Aujourd'hui, dès que les administrateurs représentant les salariés évoquent une augmentation des cotisations, les représentants d'Air France font mine de s'évanouir ! Et la Direction préfère intriguer au niveau de Bruxelles de concert avec Ryanair pour obtenir une exonération générale des cotisations patronales au régime de protection sociale des navigants (c'est le fameux shipping...). En attendant, cette même Direction cherche à organiser des PDV supplémentaires qui conduiront inmanquablement la Caisse au tapis ! **Ou comment la Direction entend faire payer les PDV par la CRPN pour mieux la tuer...**

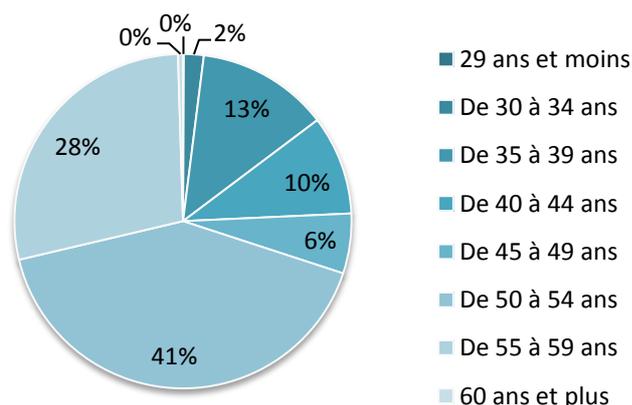
L'effet sur notre Caisse de retraite des trois PDV PNC passés est tout simplement alarmant. Il suffit pour cela d'observer la répartition des candidats au départ par tranche d'âge :

	29 ans et moins	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	60 ans et plus
2013	0	0	0	0	0	235	166	0
2014	1	18	127	72	55	117	114	3
2015	0	6	33	49	18	168	76	3
	1	24	160	121	73	520	356	6

Comme on peut le constater :

- 31% des candidats au départ (49 ans et moins) ont, en réalité, saisi l'opportunité des PDV pour quitter l'Entreprise, dans le cadre d'une vraie réorientation professionnelle.
- 28% des candidats au départ (55 à 59 ans) ont bénéficié de conditions à peu près identiques à celles dont ils auraient bénéficié **sans** PDV (primes de départ défiscalisées + indemnisation chômage de 36 mois) auxquelles s'ajoutent trois mois de salaires supplémentaires incitatifs liés au PDV.
- 41% des candidats au départ (50 à 54 ans) ont, grâce aux PDV, cumulé l'avantage des conditions de départ avant 55 ans (primes de départ majorées) et les avantages des conditions de départ après 55 ans (primes de départ défiscalisées + indemnisation chômage de 36 mois) auxquelles s'ajoutent trois mois de salaire supplémentaires incitatifs. **Ils n'auraient pas pu bénéficier de la défiscalisation et de l'indemnisation chômage sans le PDV.**

Répartition des candidats au départ par tranche d'âge



On le voit, l'effet PDV est, avant tout, de faire partir la tranche d'âge 50/54 ans.

A une poignée près, la totalité des PNC de 50 à 54 ans est partie en ayant la possibilité de liquider les pensions CRPN à taux plein ou sans abattement. Mais **sans** PDV, ils auraient, poursuivi au moins jusqu'à 55 ans afin de bénéficier de la défiscalisation de la prime de départ et des 36 mois d'indemnisation chômage. En prenant l'hypothèse basse que tous avaient atteint l'âge de 54 ans au moment de la liquidation de leurs droits (ce qui est faux, pas mal ayant moins) et qu'il ne leur restait plus qu'une année pour atteindre la barre des 55 ans, on arrive à un résultat effarant pour la CRPN : 520 années de grosses cotisations en moins ! Et l'effectif PNC ne cessant mécaniquement de vieillir, de nouveaux PDV auront une tendance identique ! **A ce rythme, des PDV supplémentaires à Air France seraient fatals pour la Caisse...**

Dans un contexte financier stabilisé, tout PDV venant saper inutilement notre métier est désormais injustifiable économiquement !