



29 AVRIL 2016



NEGO ACG PNC 2016 ACTE II :

LA DIRECTION VEUT DES HEURES DE VOL, MAIS DU SALAIRE LUI SUFFIRAIT

La deuxième réunion de négociation de notre Accord collectif a eu lieu hier jeudi 28 avril. Etaient présents pour la Direction Mme DUPIRE, MM. GATEAU, DAHER, SEDENT, BARGETON et BREDA, chacune des trois Organisations syndicales représentatives étant composée d'une délégation de cinq DS.

Sur le fond, rien n'a évolué depuis notre précédent tract (« *Je parle, vous m'écoutez, vous parlez, je vous corrige* ») : le seul souci de nos interlocuteurs est de nous imposer le plus gros effort de productivité possible. Ceci quel que soit le contexte d'AF, l'état des négociations avec les autres catégories du personnel, les projections sur la situation de l'Entreprise à court et moyen terme, et (évidemment) son « *Projet industriel* ». Lorsque nous évoquons les négociations difficiles et à ce stade inabouties avec nos collègues PNT, c'est hors sujet, lorsque nous évoquons les résultats positifs d'AF, c'est hors sujet, Transform, c'est hors sujet.



Depuis deux réunions, la méthode de la Direction est la suivante : on ne rentre pas dans les détails techniques, on est ici dans l'échange informel. Raison pour laquelle, le Chef de la Délégation Patronale s'est montré désappointé par notre première communication : nos premières réunions constitueraient une conversation entre amis choisis qu'il est indiscret de révéler. Sauf que cet échange relève pour la Direction de la pédagogie de l'effort : amener les syndicats à, non seulement admettre, mais comprendre et partager la nécessité de consentir des sacrifices. La baisse de nos conditions de travail et de rémunération constitue, en dehors de tout élément, de tout environnement, un dogme intangible. A.de Juniac est parti avec son pactole, et avec lui ses discours brutaux et abrupts, mais la philosophie générale n'a pas changé : le coût du travail constitue la variable d'ajustement. Quand l'Entreprise a de mauvais résultats, il faut faire des efforts, quand elle va bien, il faut mettre la main à la poche pour quand cela ira mal. Tout juste place-t-on en face de nous des interlocuteurs plus policés pour éviter la mauvaise publicité et une enquête parlementaire. Mais rien n'a changé.

Pour revenir à notre négociation, pardon à notre « *échange* », nous avons eu droit à des slides censés nous convaincre que le PNC ne travaille pas assez. Ainsi, depuis 1997, le nombre d'heures de vol annuelles effectuées par l'ensemble du PNC aurait chuté de plus de 11%. Pas bien. Naturellement, la démonstration ne mentionne pas la densification de nos tâches depuis 20 ans. Mais si l'on regarde les chiffres de plus près, on relève qu'ils incluent les PNC en temps alterné, en maladie, en congé maternité, en congé parental, etc, etc... En réalité, ce sont déjà près

de 70 % des PNC qui réalisent l'objectif de 650 heures de vol annuels. Là n'est pas l'essentiel : la Direction veut nous enfoncer dans la tête à grands coups de statistiques que le PNC ne travaille pas assez. En plus, nos éminents gestionnaires veulent nous faire prendre conscience que les PNC en temps alterné ne travaillant pas assez, les PNC 100 % doivent compenser ce manque de présence dans l'Entreprise.

Une idée reçue : les contraintes imposées au planning qui entravent la productivité du PNC. C'est la faute aux PNC qui posent mal leurs congés payés à Noël ou en été (quelle idée !), à ceux qui posent des périodes courtes et à ceux qui posent mal leurs DDA ; ni au bon moment, ni sur les bonnes escales. Chers collègues, la solution est simple : respectez les dates et les escales suggérées par l'Entreprise. Mais le meilleur est à venir...

La prochaine réunion de négociation aura lieu le 12 mai. Elle aura la particularité d'être hybride : informelle le matin (toujours dans « l'échange »), formelle l'après-midi. La Direction souhaite que cette réunion soit l'occasion de passer en revue notre accord collectif et d'aborder les thèmes suivants. (Si nos commentaires sont libres, ils s'inspirent très largement du climat qui a présidé à cette dernière réunion.)

1. Amélioration de la qualité planning. Le chantier a déjà été traité : posez mieux vos DDA et vos congés ! Amélioration de la qualité de vie au travail : gardez le sourire et vous vous sentirez bien mieux au travail !
2. Améliorer la compétitivité de l'Entreprise et baisser le coût de l'heure de vol : faites plus d'heures sans augmenter votre salaire. Et si vous en faites moins (car nous n'avons pas les avions), votre salaire baissera. Comprendre : c'est dès sa première heure de vol que le PNC doit faire des efforts.
3. Révision des grilles de salaire. Eh oui, la carrière s'allonge (la direction prend pour référence un plan de carrière qui s'étendrait jusqu'à 65 ans !). Il faut donc arrêter l'évolution des classes et des échelons ou, au mieux, prévoir de grosses stagnations ...
4. Redynamisation de la carrière PNC par la révision des modalités de passage C/C et CCP. Une disposition qui concernera tous les 5 ans environ 98 PNC sur 6000. Une discussion doit s'engager sur les possibilités d'évolution de carrière au sein du Groupe AF, par des passages chez HOP ! et/ou Transavia. Nous avons demandé que la question de la réorientation de l'Encadrement PNC soit ajoutée.
5. Etude de l'option de transport, à condition qu'on ne parle pas de l'avion comme moyen de transport.
6. Etude de la compo PEQ LC et MC : les PNC se marchant un peu trop dessus à bord, il existe des moyens de remédier à cette situation.
7. Envisager d'envoyer des PNC LC faire des heures de vol sur MC pour combler leurs « trous » de planning.

Et on exagère à peine. Si nous mettons un peu de dérision dans nos propos, c'est pour traduire les intentions de nos interlocuteurs. La volonté affichée va au-delà de toucher aux marges de notre Accord collectif. Il s'agit bien de s'attaquer aux fondations, à commencer par notre système de rémunération (ce qu'ils finirent par nous avouer, même si l'accouchement fut difficile).

Vos Délégués n'ont ni l'intention, encore moins le mandat pour participer à cette grande braderie.

Fidèles au mandat que vous nous avez confié, nous tiendrons nos engagements quant au refus du Plan PERFORM décliné sous quelque forme que ce soit.

Nous vous demandons de vous tenir prêts à toute éventualité.