



MAI 2016

Syndicat
National du
Personnel
Navigant
Commercial

CE DU 23 MAI

UNE DEMONSTRATION DE PLUS DU (NON) DIALOGUE SOCIAL CHOISI PAR LA DIRECTION

Si nous souhaitons dire quelques mots de la session ordinaire du CE Exploitation Aérienne du lundi 23 mai dernier, c'est qu'elle est caractéristique du climat social qui préside à Air France, et que nous retrouvons depuis le début des négociations de notre Accord collectif. La Direction a fait le choix de refuser systématiquement de répondre à nos questions et demandes tout en passant en force ses projets de dégradation de nos conditions d'emploi et de rémunération.

Trois points étaient notamment à l'ordre du jour : e-scores, projet Smart & Beyond Vols longs et Xlongs et plan de formation.

•E-SCORES MANAGERIAUX:

La Direction n'ayant jamais digéré l'ultime rejet de l'évaluation par la maîtrise lors de T15, elle revient à la charge avec l'évaluation par les passagers.

Pour justifier la mise en place de ce projet qui doit « révolutionner le management PNC », le DRH nous explique que les PNC

souffrent d'un manque de retour d'image et que les instructeurs ont besoin de plus de retours sur les vols afin de mieux connaître leurs PNC. A ce titre, il est prévu de transmettre aux passagers une des prérogatives qui constituait le cœur de métier de l'encadrement : l'observation en vol. **Désormais vous aurez la chance d'être scruté en permanence lors de votre travail.** Pour chaque CCP et CC MC (pour commencer), les résultats des e-scores du semestre seront agrégés pour donner un indicateur unique de leur niveau de performance (client non satisfait-peu satisfait-satisfait-très satisfait).

Cette évaluation des maîtrises repose sur un postulat biaisé : le niveau de satisfaction des passagers serait le reflet fidèle de la qualité du management des maîtrises. Cette approche ne tient pas compte de l'impact très important des non-conformités et incidents divers rencontrés en permanence par les passagers. Elle risque d'inciter les PNC à arbitrer en défaveur de la sécurité lorsqu'un choix risque de mécontenter le passager.

Comment peut-on croire que la QDS va s'améliorer en mettant tous les moyens sur le fliquage des salariés et en ne changeant rien aux méthodes d'instruction pourtant reconnues comme inefficaces et obsolètes par la DRH ?

Qui pourrait croire que la Direction conservera la filière cadre alors que sa coûteuse spécificité de navigant ne sera plus nécessaire et qu'il ne lui restera plus qu'un travail administratif à effectuer ?

Ce projet générera un fort stress au travail et pourrait être la fin de l'avancement automatique pour tous au profit

de quelques miettes distribuées à l'infime minorité des plus méritants ... du point de vue de la Direction !

• PROJET SMART & BEYOND ECONOMY MOYEN-COURRIER VOLS LONGS ET XLONGS :

Une remarque préalable : alors que nous allons engager la cinquième réunion de négociation de l'ACG PNC, la Direction ne nous a jamais fait part de ses objectifs en matière de composition d'équipage sur ces vols, nous affirmant qu'elle n'avait pas fait d'étude. Et là, au CE, nous prenons connaissance de mesures aussi fortes que **la réduction de la composition d'équipage sur A319, de 4 à 3 PNC**, sur une douzaine de dessertes aussi importantes qu'Alger, Athènes, Casablanca, Moscou...

On engendre ainsi un sureffectif de 200 PNC. Et on nous dit en CE que **ce projet est dans les tiroirs depuis 1 an et demi. Une énième preuve, de la duplicité de nos interlocuteurs dans la négociation.**

Lorsque nous faisons remarquer en CE que l'on nous avait promis, compte tenu du Projet, que Compopeq allait au contraire être augmentée, **c'est un festival de regards fuyants, de raclements de gorges et de feuilles mises en ordre. Aucune réponse ne nous sera donnée.**

• FORMATION :

Depuis des années, AF dévoie le budget Formation pour financer sa formation interne, les boards (instrument de propagande maison)... Ce comportement est d'autant plus scandaleux que le PNC

est de plus en plus fragilisé par l'ultralibéralisme qui règne dans le Transport aérien et a, plus que beaucoup d'autres professions, grand besoin de bénéficier de ses droits à formation dans l'optique d'une reconversion professionnelle. C'est ainsi qu'AF a empêché des années durant les PNC d'exercer leur Droit Individuel

à la Formation (DIF), hors catalogue AF. Et alors que le CPF remplace le DIF et qu'il permettrait au PNC, hors temps de travail, de choisir une formation, moyennant un aménagement de planning, **la Direction n'a jamais voulu entendre parler de discussions avec les syndicats sur le sujet. Alors que cela ne lui coûterait rien ! Une autre illustration de sa considération pour notre population et de sa position dogmatique.**

Vous l'aurez compris, le climat général de cette réunion a été détestable. Cela est certes le cas depuis de longs mois. L'Entreprise remplit ses obligations légales, les consultations sont faites en temps en en heure, mais jamais nous n'avons constaté une telle volonté de ne pas répondre à nos questions. Les Responsables de service se renvoient les patates chaudes, pour s'enfermer dans le mutisme. **On ne fait même plus l'effort de contourner les questions des élus du personnel : on n'y répond pas. Et c'est la même chose dans les réunions de négociation de notre accord depuis le mois d'avril !**

Que cherche la Direction ? La provocation ? Cette absence de dialogue est-elle liée à un vide à la tête de cette Entreprise ? La négociation PNT occupe-t-elle tous les esprits ?

Pour négocier, il faut être deux : aujourd'hui l'Intersyndicale PNC est la seule à faire des propositions, à savoir la reconduction de notre Accord 2013/2016 avec les améliorations nécessaires.

