



Accords soumis à signature : le SNPNC consulte ses adhérents jusqu'au 24 juillet

LS 17-07 096 AF
Tous PNC AF

Roissy, le 17 juillet 2017

L'UNSA PNC, notre partenaire au sein de l'Intersyndicale PNC, vient d'annoncer qu'après consultation de ses adhérents, elle signait l'« Accord collectif PNC » et l'Accord « Projet Boost : accord de garantie du PNC Air France ». Le SNPNC/FO prend acte de cette double signature qui, jointe à celle de l'UNAC-CGC, valide juridiquement les deux accords. Les deux accords ont été soumis à signature jusqu'au 11 juillet.

Le SNPNC/FO a fait le choix de ne pas tenir compte du calendrier de la Direction et de prolonger sa consultation auprès de ses adhérents pour leur permettre de choisir en toute connaissance de cause. En effet, nous avons estimé qu'un certain nombre d'échéances à venir pouvait peser dans leurs votes : la consultation de l'UNSA-PNC, le referendum PNT sur le Projet BOOST. Enfin, il nous est apparu nécessaire de connaître la position du plus grand nombre possible de nos adhérents, afin que la ligne majoritaire qui se dégagera soit incontestable pour tous.

Sur le plan juridique, une signature du SNPNC, même à compter du 24 juillet, nous conférerait exactement les mêmes prérogatives que celles accordées aux syndicats ayant déjà signé l'Accord collectif (UNSA et UNAC).

Au-delà de ce referendum qui, outre la décision de signer ou de ne pas signer chacun de ces deux accords, conditionnera la politique syndicale du SNPNC/FO pour les cinq années à venir, il est indispensable que vous soyez informés tant du contenu de ces deux accords que du contexte dans lequel ils interviennent. Nous nous sommes efforcés, au travers des documents que nous avons fournis à nos adhérents – une lettre d'introduction et un tableau détaillant les + et les - de l'Accord collectif PNC soumis à signature par rapport à l'Accord collectif 2013/2016, d'apporter les éléments les plus objectifs et dépassionnés possibles. Nous voulons vous apporter cette même information en reprenant très largement la lettre d'information ainsi que le tableau comparatif. S'agissant du tableau comparatif, vous pouvez dès à présent y avoir accès librement sur notre site.

S'agissant de l'Accord collectif PNC, un rappel chronologique s'impose pour comprendre comment nous sommes arrivés aux deux accords actuels. Sans reprendre le déroulement chaotique d'une négociation très compliquée, il nous a successivement été proposé par la Direction :

- En **septembre 2015**, une **révision de l'Accord collectif 2013/2016**. Nous l'avons refusée au motif que cette négociation reposait sur des bases similaires au Projet PERFORM, et ce alors que nous venions de signer l'Accord TRANSFORM.
- Au **1^{er} juillet 2016** la **reconduction de l'Accord collectif 2013/2016** jusqu'au 31 mars 2018 **pour une durée de ... 17 mois** [notre accord expirant au 30 octobre 2016]. Nous l'avons refusée, considérant cette protection totalement insuffisante **et avons déposé un préavis de grève pour la période du 27 juillet au 2 août 2016, mouvement suivi par 60 % des PNC programmés.**
- Au mois d'**octobre 2016** un **Accord-cadre prolongeant notamment l'Accord collectif 2013/2016** jusqu'au 28 février 2017 : **nous l'avons signé pour permettre aux négociations de se prolonger.**
- Fin **février 2017**, un **Accord collectif d'une durée déterminée de 4 ans sensiblement inférieur à notre Accord collectif 2013/2016**. Contrairement à l'UNAC-CGC, nous avons refusé de le signer.

Nous déposons alors un préavis de grève pour la période du 18 au 20 mars 2017 pour demander le retrait de l'Accord dégradé qui nous est proposé ainsi que la renonciation du Projet BOOST. Nous voulons par cette grève faire revenir la Direction à la table des négociations afin que l'Accord en cause soit sensiblement amélioré.

S'agissant aussi bien de la grève de juillet 2016 que de celle de mars 2017, elles ont été suivies par la majorité des PNC et nous vous remercions encore de votre soutien. Mais force est de constater que la Direction d'AF a choisi de ne pas tenir compte de ce suivi considérable, tant en détournant les dispositions de la Loi Diard obligeant à une information des passagers, qu'en préférant consacrer de l'argent à éponger le coût des grèves.

Depuis le 1^{er} mars 2017, la Direction soumet à la Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC) une Note de Direction

reprenant les règles d'utilisation de notre Accord collectif 2013/2016, et a obtenu des dérogations successives pour la période du 1^{er} mars au 30 avril 2017, du 1^{er} mai au 31 mai 2017, du 1^{er} au 30 juin 2017, enfin du 1^{er} juillet au 31 août 2017. **Parallèlement des rencontres ont eu lieu et ont mené à la constitution de ce nouvel accord.**

Malgré ces réserves, **si nous tirons un premier bilan, c'est que notre résistance aura été déterminante** : notre Accord collectif s'achevait en octobre 2016. **Si nous avons accepté la proposition de reconduire l'Accord collectif jusqu'en mars 2018 (17 mois), nous serions sur le point de reprendre les négociations, le tout avec un BOOST acté et existant, facteur de pressions supplémentaires.**

Aujourd'hui, nous sommes parvenus au bout de l'exercice et il faut bien avoir conscience que la Direction d'AF annonce qu'elle ne proposera aucun autre Accord. Faute de signatures valides, la Direction pourrait procéder par Note unilatérale dès le 1^{er} septembre prochain, la Note serait une version dégradée de l'avant dernier Accord, et n'aurait aucun rapport avec la Note de Direction qui nous régit aujourd'hui.

Au-delà de la double dégradation, n'oublions pas que, contrairement à un Accord collectif, n'importe quelle disposition de cette Note peut être retirée et/ou de nouvelles dégradations ajoutées, du jour au lendemain sans que ni les PNC, ni leurs représentants ne puissent l'empêcher.

S'agissant du texte qui est proposé aujourd'hui, nous n'aurons ni la prétention, ni l'hypocrisie de dire qu'il est très bon. Il contient des dispositions relatives aux règles d'utilisation qui ne nous satisfont pas. Vous les retrouverez dans le tableau comparatif présent sur notre site (www.snpnc.org).

Mais à ce stade, il convient de dégager les lignes force de l'Accord :

- **La durée de l'Accord** : il s'agit d'un accord à durée déterminée allant du 1^{er} septembre 2017 au 30 octobre 2022, soit **5 ans et 2 mois**. A l'heure où le rapport de forces dans les entreprises n'a jamais été aussi défavorable pour les salariés, à l'heure où les Ordonnances chères au nouveau Président de la République tendent notamment à accorder des pouvoirs supplémentaires à l'employeur [diminution de la protection du contrat de travail, recours au referendum, éviction de la Loi et de la négociation de branche au profit de la négociation d'entreprise non compensée par l'obligation d'aboutir à un accord d'entreprise], nous pensons que cette durée longue est à considérer, car rappelons-le, un accord collectif à durée déterminée ne peut être dénoncé et va nécessairement à son terme.
- **La garantie sur toute la durée de l'Accord du maintien du Comité d'établissement** et donc du périmètre d'établissement. Nous nous sommes battus depuis toujours pour conserver un Comité d'établissement PN qui assure à ceux-ci des avantages sociaux de qualité. Ce sera toujours le cas jusqu'à fin 2022.
- **La garantie figurant dans l'Accord qu'il n'y aura aucun départ contraint d'ici fin 2022**. De surcroît, l'Accord garantit l'embauche sur la période de 500 PNC en contrats à durée indéterminée, même si ceux-ci ne compensent pas les 1300 départs naturels prévus sur cette période.
- **Maintien du niveau et de la structure de rémunération du PNC.**

À propos de l'Accord BOOST. Nous avons toujours combattu BOOST qui constitue une menace majeure pour notre métier. De plus, **il créera une distorsion de coûts entre les deux entreprises**. Enfin, à n'en pas douter, **BOOST sera le laboratoire social d'expérimentation de règles d'emploi et de rémunération jamais connues dans le Groupe AF.**

Il nous est proposé aujourd'hui un périmètre d'activité de BOOST par rapport à celui d'AF sous la forme d'une part d'une « impermutabilité » mutuelle des PNC d'AF et de BOOST [chacun chez soi] et d'autre part d'une limitation du nombre d'avions - 10 LC et 18 MC. Nous considérons que ces dispositions ne sont pas suffisamment protectrices, en effet :

- Nous n'avons **aucune garantie sur le non-transfert de lignes AF**. De nombreux transferts ont été annoncés concernant des lignes très désidérées.
- À l'inverse de l'Accord collectif PNC, **cet accord est à durée indéterminée**. Autant dire que s'il prenait l'envie à la Direction de le dénoncer le 1^{er} janvier prochain, il cesserait ces effets fin mars 2019 [en l'état actuel du Code du travail...].
- Enfin, **l'Accord n'offre aucune garantie quant à l'embauche de PNC français**. Le risque est réel de voir appliquées des législations [encore] moins favorables que la nôtre.

Nous espérons que ces informations vous auront éclairés tant sur la situation sociale que sur les textes qui sont appelés désormais à régir nos conditions d'emploi et de rémunération.