



Syndicat  
National du  
Personnel  
Navigant  
Commercial

Madame SELEZNEFF  
Directrice Générale HOP !  
24/26 rue de Villeneuve  
94150 RUNGIS

Roissy, le 11 décembre 2017

Courrier envoyé en RAR et mail  
Copie : Inspection du travail et tout PNC HOP

OBJET : difficultés relatives à la date d'application de l'accord signé le 13 juillet 2017

Madame la Directrice Générale,

Nous faisons suite à notre courrier daté du 27 novembre 2017, dans lequel nous vous demandions :

d'appliquer les nouvelles règles d'utilisation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour tout le monde en même temps que les nouvelles règles de rémunération,  
ou, à défaut, de vous engager à verser à l'ensemble des PNC leur rémunération calculée sur le SMMG défini dans l'accord HOP (article III-2-3) au 31 décembre 2017 ou bien à leur verser le rappel de salaire correspondant au plus tard fin janvier 2018.

En effet, comme nous vous le rappelions, le montant du nouveau SMMG a été négocié afin de compenser les efforts demandés aux PNC du fait des nouvelles règles d'utilisation fixées dans l'accord signé le 13 juillet 2017.

Les termes de cet accord constituant « *un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre* », demander aux PNC de respecter les nouvelles règles d'utilisation issues de l'accord sans les rémunérer en même temps du nouveau salaire négocié constitue selon nous une exécution déloyale de notre accord.

Or notre courrier est resté sans réponse de votre part.

Depuis, vous avez commencé à appliquer les nouvelles règles d'utilisation, comme vous l'aviez annoncé, dès le 1<sup>er</sup> décembre 2017.

Or nous constatons qu'au-delà de cette question de l'absence de concomitance entre l'application des nouvelles règles d'utilisation et des nouvelles règles de rémunération, vous faites usage de certaines règles d'utilisation d'une manière inacceptable pour les PNC.

Ainsi, nous avons découvert que vous vous permettiez de déclencher des RPC quelques jours après la publication des plannings comme s'il s'agissait d'une RPL alors que par définition, les RPC doivent être notifiées avec un préavis court contrairement aux RPL qui elles doivent être notifiées avec plus de 10h.

Les FTL prévoient 2 types de réserves qui répondent à 2 besoins différents définis également dans notre accord IV-8.1 et IV-8.2.

- ORO.FTL.230 RESERVE /NOTIFICATION IN ADVANCE (RPL)

*The minimum 'at least 10 hour s' between the notification of an assignment for any duty and reporting for that duty during reserve may include the period of 8 hours during which a crew member on reserve is not contacted by the operator.*

- CS FTL.1.225 STANDBY (RPC)

- *ORO.FTL.225 Standby and Duties at the Airport*
- *STANDBY OTHER THAN AIRPORT STANDBY NOTIFICATION (RPC Hôtel /Domicile)*

Ce faisant, vous vous donnez la possibilité de dépasser le nombre limite de RPL limitées à 3 par mois (IV-8.1 de l'accord) en utilisant les RPC comme les RPL et non seulement vous privez les PNC de la possibilité de refuser le découcher, prévue dans le cadre de toute reprogrammation après édition du planning (IV-7.1.1 de l'accord) mais vous les privez aussi de la logistique associée aux RPC. (prise en charge de la chambre d'hôtel la veille ou la nuit suivante la RPC).

Sans compter que lorsque vous effectuez ce déclenchement anticipé des RPC, cela se traduit par une multiplication des messages automatiques et personnalisés (plus de 6 SMS par jour sur le téléphone personnel du PNC) en dehors du temps de service et sur des repos, source de pression et d'un stress anormal pour les personnes concernées.

Aussi, nous vous demandons là encore d'exécuter l'accord de manière loyale, conforme à son esprit et à son texte, sans détourner de leur finalité des règles d'utilisation et en particulier celles liées aux réserves.

Nos règles d'utilisation vous permettent déjà, en tant que telles, de bénéficier d'une grande flexibilité des salariés sans qu'il vous soit nécessaire de les contourner.

Nous vous saurions gré de nous apporter des réponses dès notre réunion prévue ce jour et vous précisons qu'en tout état de cause, à défaut de réponse écrite à ce courrier sous huitaine, nous serons contraints de saisir le tribunal compétent afin d'obtenir le respect de l'accord.

Espérant une réponse positive et constructive de votre part, nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice Générale, l'expression de nos salutations distinguées.

Laurence Saudrais  
Séverine Pellaudin  
Déléguées syndicales SNPNC-FO HOP !

