



SÉLECTIONS MAIS PAS QUE...



Cher(e)s collègues,

Nous vous souhaitons à tous nos meilleurs vœux pour cette année 2023, qu'elle vous apporte la concrétisation de vos projets, tant sur le plan personnel que professionnel !

[Nouvel actionnariat](#)

Ce début d'année fut riche en bonnes nouvelles, notamment avec la validation par la Commission Européenne du projet de restructuration d'Air Austral avec l'arrivée de nouveaux actionnaires. M. Bréma nous l'a expliqué dans ses vœux, l'homologation doit se faire auprès du Tribunal de Commerce avant de modifier les statuts de l'entreprise et revenir à un Conseil de Surveillance. Des étapes cruciales et qui se feront dans un court laps de temps. Nous ne manquerons pas de revenir sur ce chapitre prochainement.

[Bagages cabine](#)

Dans un même temps nous avons alerté la Direction que la problématique des bagages cabine n'était toujours pas résolue, malgré nos mails et échanges en réunion du CSE ces derniers mois. En effet, et quelles que soient les escales, le PNC se retrouve à gérer des bagages hors formats (sac de randonnée par exemple) et le travail du PS est également mis à mal. En effet, **les moyens mis à disposition des personnels d'escale sont insuffisants ou mal pensés !** Les gabarits bagages sont soit inexistantes, soit positionnés inefficacement dans le long circuit que doit faire un passager pour arriver à l'avion... **La Direction se doit d'agir afin d'éviter ces retards dus au repositionnement des bagages cabine en soute**, ce qui a pour conséquence de mettre les avions en retard et cela crée des conflits inutiles entre personnel sol et PN. À CDG, il serait peut-être opportun de positionner un personnel supplémentaire de notre sous-traitant en porte d'embarquement afin de veiller au bon gabarit du bagage.

De plus, la recrudescence des REX et des CRASSDAB démontre que la décision commerciale d'augmenter le poids des bagages en cabine amène et continuera d'amener des incidents et troubles musculo-squelettiques du fait des bagages et donc des coffres trop lourds. Sans oublier la sécurité des vols qui pourrait être impactée par la surcharge de ces coffres...

[Secteurs et bases PNC](#)

Parallèlement, deux problématiques inquiètent et interrogent la DOA et le service programmation :

- L'appel à candidature pour le « secteur » 737 n'a pas eu l'écho escompté et l'effectif recherché n'est pas atteint. Comment sera alors imposé ce secteur et à qui ? Il y a de fortes chances que les postes de PNC restants soient proposés à des CDD et les postes de CC, aux derniers titularisés dans la fonction. Néanmoins, nous avons demandé l'assurance que ce groupe sectorisé puisse exercer son métier de manière normale dans sa programmation, avec le positionnement de rotation LC à sa demande.

- Le passage à 1 rotation par jour entre Mayotte et Paris entraîne la réflexion d'une « **base CDG** » ou alors d'une « **mission en W** ». La base CDG implique un assez grand nombre de volontaires pour déménager sur la métropole et aurait pour conséquence une différence en termes d'activité pour ceux restant positionnés à la RUN qui garderaient une mixité MC et LCs.

Aussi, si l'effectif à CDG n'est pas suffisant, cela induira le recrutement de PNC sur la plateforme de l'hexagone. Il ne faudrait pas que nous nous retrouvions avec un sureffectif à RUN... La mission en W (RUN-CDG-DZA-CDG-RUN) engagerait le PNC sur une période longue que nous estimons de 6 à 8 jours.

L'inconvénient pour un grand nombre de PN est cet engagement long, l'avantage est la certitude d'une rémunération de 2 LC en moins de 10 jours.

Nous n'avons pas pris position quant au choix entre ces deux options. Nous avons invité la DOA à effectuer un sondage auprès des PNC afin de décider ce qui conviendrait au plus grand nombre. Cependant la base CDG semble être la solution la plus rentable pour la compagnie.

Sélections CC / CCP

Pour terminer ce Bulletin, nous avons rencontré la DPNC, la DOA, la DRP et le RDFE au sein de deux réunions afin de débattre sur les sélections CC / CCP à venir. Nous avons mis en avant le **manque de cohérence** entre les divers processus de sélection et le **sentiment d'injustice** vécu par les collègues. Nous avons donc réfléchis et débattus ensemble sur cette problématique de promotion.

En 2017, le SNPNC avait demandé la mise en place d'un concours, anonyme et évalué par un organisme extérieur. La Direction de l'époque décidait, elle, en 2019, de manière unilatérale, de mettre en place un process de sélection que nous avons rejeté aussitôt car nous l'estimions subjectif. Nous avons été les seuls à s'y opposer jusqu'à aujourd'hui !

Les dernières discussions de la semaine passée nous ont permis de constater ensemble que ce système mis en place avait ses lacunes et qu'il fallait modifier la méthode. **C'est pourquoi cette sélection sera abrogée** et nous laissons le soin à notre Direction de communiquer plus amplement sur le sujet.

Certains diront pourquoi ? Pourquoi nous inviter à passer des sélections si c'est au final pour tout modifier alors que nous avons déjà commencé à réviser ? La réponse est multiple. D'abord la philosophie de notre Direction n'est plus la même que celle de l'ère MALÉ. Aussi, la volonté d'anticiper ces futures promotions pour permettre à chacun de se préparer aux sélections s'est traduite par une trop grande anticipation, **car vos OS n'ont pas été conviées en amont** de ce nouveau processus de sélection, afin de pouvoir donner un avis ou du moins son point de vue. Enfin, les différentes Directions et les OS souhaitent aller vers une méthode pérenne, la plus juste et transparente possible. Nous savons que cette décision fera des mécontents et suscitera de l'incompréhension pour certains, néanmoins cette transformation est nécessaire pour un peu plus d'impartialité. L'idée de mettre en place un vrai concours ne verra pas le jour pour le moment du fait du coût que cela implique mais reste notre finalité. En attendant, nous avons voulu mettre en place une nouvelle méthode qui vous sera bientôt communiquée par notre hiérarchie et nous espérons qu'elle réussira le challenge d'une procédure équitable.

Nous félicitons au passage l'esprit de travail dans lequel nous avons tous échangé, DPNC, DRP, DOA, RDFE et OS, afin de trouver dans la concertation, le procédé juste. Nous espérons que cela présage d'un réel travail collaboratif futur !

Votre équipe SNPNC-FO

Votre Délégué Syndical, Baptiste DEI-TOS
06 92 07 71 28
badeitos.snpnc@gmail.com
snpncuu@gmail.com

