

PROJET D'ACCORD COLLECTIF 2023-2028



TOUS PNC AF
Avril 2023

Un nouvel Accord Collectif PNC d'une durée de 5 ans 2023-2028 est soumis à la signature des syndicats représentatifs PNC par la Direction.

Au terme de plusieurs cycles de négociation post crise COVID, dont 6 mois sous note de direction et l'arrivée d'un cinquième syndicat représentatif (UNPNC), la copie est aujourd'hui sur la table.

Tout au long de ce processus, L'Intersyndicale PNC UNSA/SNPNC n'a eu de cesse de porter la voix des PNC à travers une plateforme de revendications communes pour améliorer notre quotidien et notre pouvoir d'achat.

Nous avons partiellement réussi en obtenant avec un accord historique sur les Indemnités de Cessation de Service (Signé en décembre 22) et une possibilité de reconduction de notre accord sur 5 ans qui est proposée ici.

Si cette copie garantit notre rémunération et nos règles d'utilisation avec quelques améliorations, nous nous sommes cependant heurtés à une Direction dont la ligne est la poursuite de la baisse de la masse salariale PNC à travers le contrôle des compositions équipage.

Si grâce à l'Intersyndicale PNC, nous avons pu continuer de négocier sous une note de Direction qui a garanti la totalité de nos protections ; aujourd'hui, après 3 réunions qui ont suivi les élections professionnelles, l'heure de vérité est venue et les discussions sont closes...

Devant l'importance de l'enjeu et comme à chaque renouvellement d'Accord Collectif PNC, L'UNSA PNC et le SNPNC ont la responsabilité de vous consulter en tant qu'adhérents.

DÉCRYPTAGE

SUR LC

Les Compositions équipage :

La modification du ratio pour maîtriser l'évolution de la masse salariale et augmenter la recette unitaire exigée par Ben Smith et Anne Rigail pèse sur l'essentiel de l'économie de cet accord. Cela s'est d'abord traduit en début de négociation en 2021 par une demande de modification du ratio LC en W/Y de 1/48 à 1/51, incluant donc les 12 avions 14 J (passage de 12 PNC à 11 PNC).

Inflexible sur le point de la modification du ratio LC, la Direction n'a concédé que de le faire évoluer vers un ratio 1/50. Cela permet de garder la composition équipage à 12 sur les 12 avions 14J tant qu'il n'y a pas de modification de la configuration cabine (LOPA). **La configuration cabine actuelle n'est pas garantie sur la durée de l'accord.**

Nous avons préservé, pour la durée de l'accord, le nombre de CC et CCP et notamment le CC que la Direction voulait retirer sur les cabines 28J.

Les seuls avions de la flotte actuelle qui seront donc impactés à l'été par ce changement de ratio seront les **10 B787 avec une évolution de la composition équipage à la baisse de 10 à 9 PNC.**

Mais soyons clairs, la maîtrise de la masse salariale et l'augmentation de la recette unitaire indiquée en préambule impliquent que **les 16 A350 version 2 (48J/32W/212Y), les 16 B777-200 28 J densifiés (28J/32W/268Y) et les futurs avions ne seront pas dotés du PNC supplémentaire qui aurait été prévu avec un ratio 1/48.**

Ces deux avions auront une composition équipage à 10 PNC.

Vols Multi-Tronçons :

Création d'une Protection Avant Courrier de 24H

Limitation : un seul vol multi-tronçons comportant une nuit de vol sera programmé sur 30 jours glissants (bloc réserve compris).

Obtention d'une prime de 100€ pour certains vols multi-tronçons (vol de nuit et aucune étape supérieure à 7h) et l'obtention sur demande d'une chambre en fin de rotation.

Voici la liste des vols concernés par la prime de 100 euros (rotations connues à ce jour) :

NDJ-ABV-CDG

SSG-DLA-CDG

LFW-NIM-CDG

CKY-BKO-CDG (si vol entre CKY et BKO toujours considéré en fonction quand exploité avec cette étape décommercialisée)

CKY-NKC-CDG

ACC-OUA-CDG.

Sont exclus de la prime (1 étape supérieure à 7h) :

BZV-FIH-CDG

CDG-LAD-PNR (Départ 22H40)

PNR-LAD-CDG

Les rotations, dont le 1er temps de service est un multi-tronçons, seront attribuées dans la mesure du possible dans les 3 premières heures de réserve

Rotations dérogatoires :

Suppression au 1er juin 2023

SUR CC/MC/BP

Compositions Équipage :

Maintien du PNC supplémentaire sur les vols extra-short MC AMS/GVA/LHR/ZRH sur tous les types avions.

Pour la destination ZRH, le renfort PNC concerne, cette fois-ci, tous les types avions et pas seulement le 319.

Les A319, jusqu'à leur sortie de flotte, gardent le PNC supplémentaire sur les vols longs. Les A220, qui remplaceront à terme les A319, ne bénéficieront pas du renfort PNC (4 PNC sur 319, 3 PNC sur 220). En contrepartie, il n'y a plus de service chaud en Business.

Le 4ème jour d'une rotation 40N vol ne pourra avoir un TSV supérieur à 10H (iso 11H).

Vois Red Eyes : 12H de repos additionnel attribué en cas d'absence de poste repos équipage

Malgré nos nombreuses revendications, la Direction a très peu fait évoluer ce chapitre.

Cependant la Direction s'est engagée à mener, dès le mois de juin, un travail ayant pour but d'améliorer la construction et l'enchaînement des rotations CC/MC (voir courrier de Mme C.Villar).

Réserve :

Baisse du nombre maximum de jours de réserve possible pour les PNC basés CDG à 33j iso 36j (dans les faits les PNC font 32J/an).

Les PNC d'Orly ne se verront pas programmer de bloc réserve à CDG. De plus, un PNC France ne pourra pas être déclenché de réserve à CDG sans son accord. 24H de RADD seront attribuées s'il accepte le déclenchement.

Ces mêmes dispositions s'appliquent pour les PNC MC.

Arrivées tardives après 23H45, le temps de trajet pour le réacheminement du PNC sur son aéroport de départ est enfin pris en compte pour les courriers croisés. L'obtention du RADD CJR sera donc déclenchée une heure plus tôt en cas de courriers croisés.

Bases province :

Toutes les dispositions du chapitre J sont conservées dont la protection de 57H en programmation pour chaque période de 2 jours de repos base consécutifs.

SUR LES AUTRES CHAPITRES DE L'ACCORD

Préambule de l'accord :

Garanties :

Maintien de l'engagement de l'Entreprise sur de la communalité du CSE (CSE Lignes), des hébergements Pilotes/PNC.

La garantie du maintien de l'emploi PNC est de nouveau formulée, maintenue sur la durée de l'accord, avec en plus une garantie d'embaucher au minimum 250 PNC en CDI d'ici fin 2024.

Périmètre Flotte LC :

Pour la première fois dans un accord PNC nous avons obtenu une garantie minimum du nombre d'avions LC au niveau de décembre 2022. Cela ne prend pas en compte l'arrivée prochaine des A350 V2. Malgré nos demandes, nous n'avons pas pu obtenir la même garantie sur les réseaux CC/MC.

Bidding :

Le projet suscite des inquiétudes et des questions légitimes. En cas d'un rejet important du dispositif de la part des PNC, la Direction s'engage à revenir au système DDA (voir courrier de Mme C.Villar).

OK Vol :

Augmentation de la Prime de 150 € brut iso 100 € brut sur les jours fériés et le week-end.

Accord Relatif à l'environnement de travail des PNC :

Des négociations portant sur l'environnement de travail des PNC devront s'ouvrir au second semestre 2023 avec la contrainte suivante : "ne devront pas conduire à une dégradation du taux d'absentéisme et devront être économiquement neutres".

L'Intersyndicale PNC a d'ores et déjà fait inscrire les points suivants :

- La subrogation en cas d'arrêt maladie (prise en charge des arrêts maladie et AT directement par AF et non plus par la Sécurité Sociale, évitant des payes à 0 euros pour des PNC en maladie). C'est une réclamation très ancienne de l'Intersyndicale qui devra aboutir
- Amélioration de la Stabilité Planning : après avoir obtenu la stabilité planning 10 mois sur 12, l'Intersyndicale PNC souhaite que celle-ci soit encore améliorée.

Pour ce faire nous avons obtenu la possibilité aux PNC d'utiliser une des deux stabilités plannings sur la période juillet-août 2023 pour une première expérimentation (voir courrier de Mme C.Villar)

CHAPITRE A - Carrière :

Sélection CC : Ancienneté PNC requise de **6 ans** (iso 8 ans)

Sélection CCP : Ancienneté CC requise de **4 ans** (iso 8 ans)

A noter pour la sélection CCP, l'introduction d'un système de pré-qualification (type épreuve vidéo) .

Fin de la liste d'admissibilité pour se présenter à la sélection. Dès 4 ans d'ancienneté, tous les CC, qui le souhaitent, pourront s'inscrire dans le processus de sélection.

Mobilité :

Le traitement des listes de campagnes dans le cadre des mobilités se fera **désormais par date de campagne** (de la plus ancienne à la plus récente), puis par date d'ancienneté.

CHAPITRE B - Rémunération :

Obtention de la prime Chef de cabine aux CCT mis en ligne sur la saison été (avril-octobre). Celle-ci n'était pas versée jusqu'à maintenant.

Un HST déclenché en CC obtiendra **une prime horaire forfaitaire de 20€ Brut pour chaque heure créditée décomptée** au titre des heures de vol (HCV) effectuée en tant que chef de cabine.

Pas d'autres changements, la rémunération est donc garantie pour les 5 prochaines années.

CHAPITRE C - Couverture Sociale : RAS

CHAPITRE D - Congés :

Réduction du nombre de jours d'activité entre un mois OFF/ou TAF et des congés annuels afin de faciliter l'obtention du DDA TAF et Vol.

Réduction du nombre de jours d'activité entre des congés annuels et un mois OFF/ou TAF afin de faciliter l'obtention du DDA TAF et Vol.

CHAPITRE E - Temps Alterné :

Développement d'un Outil d'aide à la pose pour le Temps Alterné Fractionné.
Possibilité d'échanger des mois en TA de manière illimitée (iso 1 mois par an).

CHAPITRE H - Cadre PNC :

Bizarrement aucun échange n'a eu lieu sur ce point ce qui n'est pas logique vu qu'il s'agit d'un accord PNC.

CHAPITRE I - Base Antilles :

Aucun changement.

POUR SYNTHÉTISER

Ce qu'il faut retenir :

Dans cette proposition de la Direction, la totalité de notre Accord est maintenue avec quelques améliorations à la marge. **Une signature de cet Accord représente donc une protection sûre de notre rémunération et de nos règles d'utilisation sur une durée de 5 ans, ce qui n'est pas négligeable dans cette période géopolitique très instable.**

Ce qu'il faut savoir :

Pour nous faire bénéficier de cette « assurance », la Direction nous adresse la facture en faisant passer une augmentation de ratios sur certains avions, et donc une réduction de certaines compositions équipages, même si elle est moins ambitieuse que ce que Ben SMITH et Anne RIGAIL désiraient appliquer en 2021. Nous avons réussi à réduire la copie initiale.

C'est donc à vous de juger si le maintien de notre rémunération, de nos congés, des règles d'utilisation avec quelques évolutions et la suppression des rotations dérogatoires pour les 5 années à venir font la balance avec cette demande de productivité de la Direction.

Nous avons eu beaucoup de demandes d'améliorations et notamment sur le MC, **souvent pas très coûteuses, mais ces demandes ont été malheureusement ignorées...**

Nous savons que cet Accord n'est pas à la hauteur des attentes des PNC qui s'investissent beaucoup dans leur métier et notamment dans la relation Clients si plébiscitée par notre Direction.

Malheureusement, la fragilité de notre paysage syndical fragmenté en beaucoup de syndicats, l'abus et le dévoiement du recours à la grève ces dernières années, tout cela n'a pas joué en faveur de nos demandes envers une Direction qui voit en nous une population affaiblie.

Or, il est clair que le rejet de la signature de cette copie de l'AC et l'obtention d'une nouvelle version avec des améliorations significatives ne pourront passer que par un conflit majeur et une mobilisation générale de tous les PNC.

Nous ne pourrions pas continuer à fonctionner par une note de Direction qui permet à tout moment de dégrader notre rémunération et nos conditions de travail.

A l'UNSA PNC et au SNPNC nous sommes honnêtes et transparents avec vous sur le contrat qui vous est proposé aujourd'hui et c'est à vous de décider...

Vous avez le choix de dire OUI pour un ACG de 5 ans avec sa facture ou de dire NON et d'aller chercher une meilleure copie par une grève majeure et suivie.

Pour résumer, nous devons choisir entre la stabilité ou le combat.

L'Intersyndicale SNPNC /UNSA PNC se conformera à votre choix en comptant sur votre soutien car nous ne pesons rien sans vous !

L'INTERSYNDICALE PNC



**C'EST ACQUIS ?
C'EST À VOUS !**