



BS. 23-07-009-AF

EPREUVE DE PRÉ-SÉLECTION CC44 : ENCORE RATÉ

Le SNPNC a toujours revendiqué une épreuve de pré-sélection CC adaptée permettant de détecter de manière efficace et juste les futurs chefs de cabine.

Cette revendication a été portée par les délégués du SNPNC lors des négociations de l'Accord collectif PNC (Chapitre A Carrière PNC). La direction y a répondu. Une nouvelle épreuve de pré-sélection a donc été mise en place pour la sélection CC44.

■ L'INCOMPRÉHENSION A VITE PRIS LE PAS

Frustration, Démotivation ; ces mots reflètent l'état d'esprit de certains candidats ayant participé aux nouvelles épreuves de pré-sélection CC44.

En effet, cette épreuve ne répond en rien à nos attentes en termes de contenu. Elle répond encore moins aux attentes de nos collègues. Le champ et la pertinence des questions posées nous laissent perplexes. Les candidats ont plutôt eu l'impression de se livrer à une partie de Trivial Pursuit qu'à une réelle épreuve de sélection pour une promotion CC.

Cette nouvelle mouture était pourtant censée améliorer le process de sélection. Pour commencer, nous avons été surpris du temps accordé à la construction de ces tests. Début juin, nous ignorions encore la façon dont allait se présenter cette pré-sélection.

Nous regrettons également un manque évident de co-construction avec les organisations professionnelles. A AUCUN MOMENT NOUS N'AVONS ÉTÉ CONSULTÉS SUR LE PROCESS DE SÉLECTION NI SUR SON CONTENU.

De plus, les PNC présentant les sélections satisfont aux conditions administratives qui incluent la note minimale de 4 en anglais. Nous nous posons la question de l'intérêt de les challenger de nouveau sur leur niveau d'anglais.

D'autre part, le fait de ne pas pouvoir s'appuyer sur un support écrit, en adéquation avec notre métier et la fonction de chef de cabine, pour préparer la sélection nous a semblé inconcevable.

Lors de la visioconférence organisée par le service chargé des épreuves, il avait été avancé que le temps imparti pour répondre aux 50 questions allait être de 40 min. Il en était tout autre puisque l'épreuve a finalement duré 25 min. Inexplicable et trompeur

Une promotion est une étape importante dans une carrière. En cas d'échec, la remise en question est difficile, la démotivation est possible. Et cela est d'autant plus vrai lorsque les candidats estiment que le processus de sélection n'est pas à la hauteur de leurs attentes et de leur investissement.

Le SNPNC comprend la frustration et l'incompréhension qu'expriment les candidats. Nous pensons que nous, organisations syndicales, aurions pu être utiles à la construction de ces tests. L'Entreprise a choisi d'agir de façon discrétionnaire. A notre avis, des mises en situation, par exemple, auraient été plus judicieuses comme ce fut le cas pour la dernière sélection CCP.

Rien de tout cela n'a été pensé ni mis en œuvre.

La Direction devra en tirer les leçons et proposer pour les prochaines sélections un contenu plus adapté. Nous nous tenons à sa disposition.

En attendant, elle devra justifier et expliquer aux candidats les raisons qui l'ont poussé à proposer une telle épreuve de pré-sélection.

Sa responsabilité sera de reconquérir la confiance des candidats non retenus et de les accompagner dans leur objectif de promotion, qui nous l'espérons reste intacte.

Si la promotion peut être un acte discrétionnaire de l'employeur, elle n'interdit pas l'intelligence participative.