

PROJET D'ACCORD PNC : CE QU'IL Y A SUR LA TABLE

« Anticiper les négociations de l'ACG pour faire face à la crise et préparer l'avenir », c'est en ces mots que Ben Smith s'est adressé aux organisations syndicales représentatives PNC, il y a déjà plusieurs mois. Après un cycle de discussions intense, et une dernière rencontre avec Ben Smith le 26 octobre, nous sommes arrivés à l'épilogue d'un épisode inédit : « Négocier un Accord Collectif PNC » suite à la crise la plus grave dans l'histoire du transport aérien.



PRÉSERVATION DE NOS EMPLOIS ET DE NOTRE RÉMUNÉRATION

Dans ce contexte, la priorité de L'Intersyndicale PNC a été d'éviter des départs contraints et protéger la rémunération des PNC. C'est chose faite !

Nous avons obtenu une garantie sur l'emploi : il n'y aura pas de licenciements secs (possibilité de recours à des départs sur la base du volontariat type RCC) et maintien intégral de la rémunération jusqu'en octobre 2025.

Nous avons également arraché la prolongation jusqu' à octobre 2025 de la quasi-totalité de l'accord Collectif PNC de 2017-2022 et de ses avenants. **Entre autres le maintien des avancées majeures obtenues par L'Intersyndicale PNC :**

- Stabilité Planning
- Journée Joker à J
- Ok Vol
- Prime de Noël
- Fin des rotations adaptées
- Stabilité des dispersions issues des TDS
- TAF 4, TAF 7...
- etc ...

FIN DES ROTATIONS DÉROGATOIRES ET BIDDING

Nous avons aussi obtenu **la suppression des rotations dérogatoires à compter d'avril 2022** (le programme de la saison hiver ayant déjà commencé).

Concernant le Bidding, depuis 2019 des expérimentations sont menées par des PNC LC et MC. Leurs retours étant positifs, la Direction a décidé d'implémenter cet outil à partir de 2024. En début de négociation, la Direction souhaitait pouvoir s'affranchir/aménager un certain nombre de règles de l'Accord Collectif. **Nous sommes restés fermes afin que l'outil intègre en totalité les règles protectrices de l'accord.**

PRIME DE DÉPART 55/56 EN DISCUSSION

L'une des revendications défendues par L'Intersyndicale PNC, dès le début des échanges avec la Direction, portait sur **l'amélioration du système lié aux indemnités de cessation d'activité (la fameuse prime entre 55 et 56 ans)** pour l'étendre au-delà de 56 ans. La négociation n'ayant pas encore totalement abouti, elle va se poursuivre jusqu'à la fin de l'année.

HÉBERGEMENT ET CSE LIGNES

D'autres revendications importantes de L'Intersyndicale PNC comme le **maintien de l'hébergement commun Pilotes/PNC** (comme à ce jour). Mais aussi **l'engagement de la Direction de conserver un CSE Lignes commun Pilotes/PN** géré aujourd'hui par L'Intersyndicale SNPNC/UNSA PNC et le SNPL. Ces deux points ont été obtenus en toute fin de négociation.

ADAPTATION COMPOSITION ÉQUIPAGE

Long Courrier

A la demande de Ben Smith, le ratio en W/Y passe de 1/48 à 1/51 maximum.

Nous avons préservé le nombre de C/C à bord, **un temps menacé**, sur tous les avions. Rien ne change en cabine Business avec le maintien du ratio 1/12 sauf sur 14 J et 40 J. Les B777-200 40J seront modifiés en version 28 J fin 2022, début 2023.

Le dressage des assiettes en J est abandonné, le 6ème PNC (prévu en renfort au Galley J) sur avions 58 J n'est donc pas maintenu.

Les CCP ne seront pas intégrés au service. Ceci permet entre autres de conserver les PNC sur les petites cabines J. Les CCP participeront prioritairement à l'échange entrée plat chaud comme c'est l'usage aujourd'hui.

Un travail sur une nouvelle offre de service en Premium Economy fera l'objet de vols tests.

Enfin, la flotte-avions LC est prévue en croissance jusqu'en 2026 (+ 18 avions) avec l'arrivée de nouveaux A350. La modernisation de nos cabines sur nos avions les plus anciens va se poursuivre.

	P	J	W	Y	W+Y	Total Sièges	Compo Peq accord actuel P 1/4, J 1/12, W+Y 1/48				Compo Peq à partir 1er janv 2022 P 1/4, J 1/12, W+Y 1/51				Ratios réels à partir 1er janv 2022				
							CCP	P	J	W+Y	CCP	P	J	W+Y	P	J	W+Y		
773 4P	4	58	28	206	234	296	1	1	6	5	13	1	1	5	5	12	4,0	11,6	46,8
773 42J		42	24	315	339	381	1		4	7	12	1	0	4	7	12		10,5	48,4
773 48J (rétrofit du 42J)		48	48	273	321	369	1		4	7	12	1	0	4	7	12		12,0	45,9
773 COI		14	28	430	458	472	1		1	10	12	1	0	1	9	11		14,0	50,9
772 40J		40	24	216	240	280	1		4	5	10	1	0	3	5	9		13,3	48,0
772 28J		28	24	260	284	312	1		3	6	10	1	0	3	6	10		9,3	47,3
787		30	21	228	249	279	1		3	6	10	1	0	3	5	9		10,0	49,8
330		36	21	167	188	224	1		3	4	8	1	0	3	4	8		12,0	47,0
350#1		34	24	266	290	324	1		3	6	10	1	0	3	6	10		11,3	48,3

Moyen Courrier

- Les zones de service évoluent, elles passent de 4 à 3 : Short, Médium et Long (fusion de l'extra Long et Long)
- **Les services sont temporairement modifiés jusqu'à la mise en place du Buy on Board (BOB)** dont les modalités et la faisabilité seront discutées avec les OP et évaluées au travers de vols tests.

La composition équipage de base sera de 3 PNC sur 318/319 et A220, de 4 sur 320 et 5 sur 321. L'Intersyndicale est parvenue après d'après discussions à obtenir le maintien du 4ème PNC sur les vols AMS/GVA/ZHR/LHR. Nous gagnons un PNC supplémentaire pour ZRH sur A318, A320 et A220.

Le 4ème PNC sur 319 uniquement (Maghreb et vols extra-long) sera supprimé en contrepartie d'une simplification de service en business. En effet Les plateaux chauds seront remplacés par des plateaux froids allégeant la charge de travail du PNC dans cette zone.

Enfin les versions max C sont définies par accord. En cas de dépassement la composition équipage sera de + 1 PNC. Si l'Entreprise est dans l'incapacité d'ajouter ce PNC supplémentaire, alors un RADD de 24H sera attribué. C'est une mesure que nous avons exigée et obtenue.

CE QU'IL RESTE À NÉGOCIER

La Direction souhaite aborder les points suivants. Nous avons jusqu'à la fin de l'année 2021 pour en discuter. Si d'ici là nous ne sommes pas mis d'accord, nous poursuivrons le dialogue jusqu'à fin octobre 2022.

- **Envisager la réalisation de CAI, TLV et BEY en A/R** et trouver des compensations associées pour les PNC
- **Travailler sur l'évolution des règles de TS/TSV max sur bi tronçons** et déterminer des **compensations associées**
- Sur la base du volontariat en cas de vol retardé ou reporté au lendemain, **la réduction du temps d'arrêt en escale.**
- Possibilité **d'étendre la zone géographique du Moyen Trajet** avec l'arrivée du A220
- Travailler **sur des règles pour neutraliser les surcoûts et maintenir les BP**
- Mais aussi, améliorer le processus de sélection CC et CCP, modifier la liste de mobilités pour les PNC BP de manière autonome, formaliser le dispositif VAE, étudier un TTA exceptionnel au fil de l'eau (et non lié à des campagnes fixes), **améliorer la valorisation du OK vol WE et jours fériés** et négocier le chapitre H (règles pour l'encadrement PNC)

Par ailleurs, nous avons fait inscrire dans l'accord la capacité des organisations syndicales à proposer des améliorations à l'ensemble des chapitres de l'accord collectif PNC. L'Intersyndicale PNC a d'ores et déjà fait parvenir une liste de demandes :

- **Revalorisation des RADD**
- **Amélioration de la stabilité Planning**
- **Amélioration de la protection en heures des S2 (CC/MC)**
- **Limitation des TSV max à 10H pour les décollages avant 8 heures (CC/MC)**
- **Possibilité de pose de 2 ou 3 jours mini de CA iso 4**
- **Mesure GP** (accès parking pour convenance personnelle, priorisation au sur classement, accès simplifié aux vols TO...)
- etc...

En conclusion, L'Intersyndicale PNC a su, une fois de plus, obtenir des garanties indispensables pour envisager plus sereinement les 4 prochaines années (garantie d'emploi, de rémunération et prolongation de la quasi-totalité de l'accord).

Sur les points sensibles qui restent à négocier, nous avons d'ores et déjà alerté la Direction de ne pas déclencher la colère des PNC. Vous pouvez croire en notre détermination pour défendre, avec la même énergie, les intérêts des PNC.



Les adhérents du SNPNC et de L'UNSA PNC seront consultés sur ce projet d'accord du 2 au 14 novembre.