

Accord catégoriel PNC

copie finale mise à signature

100%
des PNC
concernés

Les négociations catégorielles touchent à leur fin. Nous vous livrons le détail de cet accord soumis à la signature des organisations syndicales. Menées conjointement avec le SNPNC et l'UNAC, elles compilent des avancées attendues et encadrent une expérimentation autour de la montée en gamme du produit. Notre ligne reste claire : aucune évolution de notre métier ne peut se traduire par davantage d'exigences sans garanties, sans reconnaissance et sans avancées concrètes pour les PNC.

Ce qu'il faut retenir

- Une revalorisation du coefficient PV / HC, qui bénéficierait à l'ensemble des PNC.
- Une revalorisation des primes Maîtrises, afin de mieux reconnaître les responsabilités exercées par les Chefs de Cabine et Chefs de Cabine Principaux.
- Des mesures QVT Long-Courrier et Moyen-Courrier, notamment sur le repos, les DDA et la stabilité des plannings.
- Une avancée pour les PS devenus PNC, avec l'application de l'échelon 1 = 3ans iso 6ans.
- Un droit à congés pour décès des concubins déclarés et leurs parents.
- Une expérimentation encadrée de la montée en gamme, avec un suivi associant les Organisations Syndicales et la CSSCT avant toute décision définitive.

1. Revalorisations salariales

> Revalorisation du PV / HC

Le coefficient PV / HC - Primes de Vol / Heures Créditées - n'avait pas été revalorisé depuis 2008. Cette revalorisation entraînerait directement une augmentation de la rémunération et bénéficierait à l'ensemble des PNC !

> Moyen-Courrier : de 1,08 à 1,15

> Long-Courrier : de 1,07 à 1,10

Soit entre 1% et 2,5% d'augmentation de salaire en fonction des PNC. En plus des 1% d'Augmentations Générales déjà obtenues lors des NAO.

> Revalorisation des primes Maîtrises

Afin de mieux reconnaître les responsabilités exercées par les Chefs de Cabine, une nouvelle grille de valorisation sera mise en place.



Revalorisation des primes maîtrise

	Chefs de Cabine Long-Courrier		Chefs de Cabine Moyen-Courrier		Chefs de Cabine Principaux	
Classe	Nouveau montant	Revalorisation	Nouveau montant	Revalorisation	Nouveau montant	Revalorisation (5%)
2e classe	121,14 €	+20 €	222,26 €	+20 €	345,11 €	+ 18,43 €
1re classe	141,14 €	+40 €	242,26 €	+40 €	491,13 €	+ 23,39 €
Hors Classe	161,14 €	+60 €	262,26 €	+60 €	597,32 €	+ 28,44 €

2. Qualité de Vie au Travail :

> Long-Courrier

- > Mise en place du repos DDA2 LC*.
- > Création d'un compteur CJR LC*.
- > Création d'une Option 3 sur volontariat, avec engagement annuel (à partir du printemps 2027).
Cette nouvelle option prévoit :
 - Avril, mai, juin, juillet, août, septembre et décembre : 13 OFF / N60
 - Janvier, mars et octobre : 15 OFF / N70 + N40 pour les mois de 31 jours
 - Février et novembre : 14 OFF / N70 + N40 pour les mois de 30 jours

> Moyen-Courrier

- > La possibilité de prendre une rotation restante après arbitrage des DDA*, sur le modèle du rattrapage Long-Courrier. Cette mesure permettrait d'intégrer une rotation dans son planning tout en respectant les règles de rythme.
- > Une garantie de stabilité des rotations après sortie de TDS*.
Toute modification d'une rotation, incluant l'ajout d'une ou plusieurs étapes avant le premier service de vol ou après le dernier service de vol si le PNC accepte, donnerait lieu à une créditation de 12h de RADD par Service de vol modifié.

*Calendrier de mise en œuvre : lors du déploiement du nouveau système informatique de gestion des plannings, prévu à compter de juillet 2027.

> Volontariat Dispersion

Si le PNC accepte une activité attribuée en OK Vol par l'Entreprise, la compensation sera identique à celle prévue pour le rendu d'un jour OFF (mise en œuvre à partir d'octobre 2026).

3. PS devenus PNC : une injustice corrigée

- > Reconnaissance des parcours professionnels construits au sein de l'entreprise.
- > Échelon 1 = 3 ans iso 6 pour les PS/PN justifiant de 6 ans d'ancienneté Sol.
- > Les PS/PN embauchés PNC depuis février 2019 seront repositionnés dans l'échelon correspondant.
- > Un suivi spécifique au long cours par l'UNSA PNC.

4. Congés pour décès : vers une reconnaissance des concubins déclarés

À compter du 1^{er} septembre 2026, les PNC auront droit à 5 jours de congés en cas de décès de leur concubin déclaré, et 3 jours en cas de décès du père ou de la mère de leur concubin déclaré ou de leur partenaire de PACS.

5. La « Montée en gamme » : une expérimentation encadrée

La montée en gamme fera l'objet d'une phase d'expérimentation permettant d'évaluer concrètement ses effets sur les conditions de travail et de vérifier que les engagements pris sont pleinement respectés **avant toute décision définitive**. L'UNSA PNC a obtenu plusieurs garanties :

- > Conditions de travail similaires à celles d'aujourd'hui.
- > Temps de service devant rester équivalents.
- > Suivi régulier de l'expérimentation associant les Organisations Syndicales et la CSSCT.
- > Analyse partagée des résultats avant toute décision de mise en œuvre.

Les expérimentations prévues de la « montée en gamme »	
Cabine P	En cas de cabine P complète et lorsque tous les clients souhaitent prendre leur repas en même temps ou faire préparer leur lit simultanément : le deuxième PNC P interviendra en renfort sans perturbation significative du service J
Cabine J	• Un buffet amélioré et ajout d'une 3e sauce. • Un passage en cabine par tour de garde avec une offre buffet à la place du Kbusin • Test d'un MH 20X (nom provisoire) sur Atlanta, Miami et Chicago, selon le principe du MH206, avec une offre de desserts regroupés lors de l'offre de café.
Cabine W	Offre de menu papier testée en remplacement des oshiboris + 3 ^e choix de casseroles avec augmentation du taux de chargement.
Cabine Y	Amélioration qualitative et quantitative des buffets.

CARRIÈRES : POURQUOI L'UNSA PNC N'A PAS RETENU LA PISTE DU PSEUDO "HORS CLASSE BIS"

Au cours des discussions, une proposition de création d'une « valorisation d'allongement de carrière » a été évoquée. Pour l'UNSA PNC, ce dispositif ne constitue pas une réponse pérenne ni satisfaisante pour l'évolution de la grille salariale des PNC :

- > Critères cumulatifs d'accès trop restrictifs : plus de 5 ans d'ancienneté en Hors Classe et une présence au 10^e échelon depuis au moins 4 ans. Cette complexité aurait généré des disparités importantes, notamment pour les PNC accédant à des fonctions de CC ou CCP, qui auraient perdu le bénéfice de ce dispositif spécifique à la suite de leur promotion.
- > Un impact réel trop limité ne concernant que 1 000 PNC pour l'année 2026. À titre de comparaison, la revalorisation du coefficient PV / HC obtenue par la négociation bénéficie à l'intégralité des 13 000 PNC de la Compagnie.
- > Nous avons obtenu que ce sujet soit traité dans le cadre des négociations de l'Accord Collectif PNC à partir de 2027.

UNE ÉTAPE IMPORTANTE, MAINTENANT PLACE À NOTRE DÉCISION

Cet accord constitue une étape importante. Il apporte des avancées concrètes en matière de rémunération, de qualité de vie au travail, d'organisation des plannings et de reconnaissance des parcours.

Néanmoins il ne répond pas à l'ensemble de nos revendications.

L'UNSA PNC va maintenant se réunir pour décider de la signature ou non de cet Accord.

En cas de signature, nous assurerons un suivi attentif de l'expérimentation, veillerons au respect des engagements pris et continuerons à défendre vos intérêts avec exigence et détermination.

Toujours la même ligne pour UNSA PNC !

Défendre tous les PNC.



Faire reconnaître les parcours.



Corriger les inégalités.



Obtenir des résultats concrets.



Fièremment PNC