



Notre Encadrement perdu,

La « madeleine » du pilote...

Le 6 juillet 2016, le chef de flotte MC écrivait à ses pilotes : « La Turquie est un pays où le pouvoir est stable, au moins au niveau des institutions et du dispositif sécuritaire. Les structures étatiques sont robustes, les appareils judiciaires et policiers bénéficient d'une organisation stable depuis de nombreuses années (...) »

Le 15 juillet 2016, la Turquie échappait à une tentative de coup d'état militaire. Dans les jours qui suivirent, le pouvoir resté en place « arrêta 36 généraux, démettait de leurs fonctions 2 745 procureurs et juges du Conseil supérieur, limogeait des milliers de militaires, 30 préfets, près de 9000 fonctionnaires du ministère de l'intérieur, près de 8000 agents de police... »

Le 21 juillet 2016, ALTER préconise salutairement à l'encadrement pilote d'Air France, avant de se lancer dans des analyses géopolitiques de comptoir..., de déjà très bien faire ce pour quoi il est rémunéré...

Il fut un temps, pas si éloigné, avant le grand « chambardement » dicté essentiellement par des considérations économiques et juridiques, et trop peu par la Sécurité des Vols et le bien-être des pilotes au travail, où nous allions facilement serrer la main de nos cadres et échanger sur les dernières nouveautés en cours dans la division.

Ce temps, vous l'aurez compris, est révolu en particulier depuis l'avènement de la nouvelle structure façon mille-feuilles s'entassant de l'expert, en passant par le manager de « proximité », le chef pilote jusqu'au chef de flotte (avec le paroxysme sur A320 où cohabitent un chef de flotte MC Airbus et un chef pilote A320... pour une monoflotte !).

Car symptomatique d'une dérive en terme d'exemplarité, nous relevons aussi que l'effectif de l'encadrement, sur les deux dernières années, a augmenté d'environ 10% quand celui des pilotes 100% a baissé de 5,6%...

Loin de nous néanmoins de fantasmer un monde où l'encadrement serait le dernier rempart de la profession faces aux attaques sociales de la direction... Non, ce rôle-là est bien dévolu aux syndicats et c'est tant mieux.

Loin de nous encore de réécrire un passé où « tout le monde il était gentil ».

Mais entre le fantasme et la dure réalité, il existe probablement un entre-deux qui pourrait être un lieu où se rencontrent l'écoute et la bienveillance, un lieu où la défiance ne serait pas le premier réflexe, où l'échange constructif pourrait être le lieu commun, où le concept fumeux du « Just and Fair » disparaîtrait au profit d'une bonne intelligence.

Mais pour cela, il faut réellement refondre le concept de cadre si particulier dans notre profession : dans les compagnies aériennes en général, « on ne naît pas cadre », on le devient si l'on veut et pour le temps que l'on veut. Dans le reste de l'industrie, sans prétendre balayer tous les cas, les cadres sont embauchés « cadre » et s'ils ne conviennent plus à l'employeur, la seule issue est la « porte »... Chez nous, nous redevenons « simple » CDB 100%.

Ce particularisme ouvre certaines possibilités originales, comme :

- à l'instar des instructeurs, avoir avant toute chose, réussi la sélection instructeur afin de démontrer une certaine capacité d'écoute, d'empathie et de pédagogie ;
- toujours à l'instar des instructeurs, un engagement à durée déterminée (5 ans max

par exemple); pour ce qui est de l'encadrement « dirigeant », des aménagements pourraient être mis en œuvre ;

- à l'instar des représentants syndicaux, une rémunération à la moyenne secteur ;
- concernant le « quotidien » (congés, DDA, repos, etc.), les mêmes contraintes que pour un pilote 100%...

Et de manière plus globale et non moins symbolique, l'exemplarité doit redevenir la Norme absolue : terminées les doubles activités mettant en danger nos passagers et membres d'équipages, voire l'entreprise elle-même, terminées les primes annuelles pour bons et loyaux services rendus, terminées les pressions lors des grèves (y compris sur les cadres potentiellement grévistes), terminées les convocations entre deux portes, etc. Les privilèges de caste ne doivent plus avoir droit au chapitre.

L'encadrement doit donc, selon ALTER, se reconcentrer sur le cœur de métier, tant à la mode ces derniers temps, de la profession qui est la Sécurité des Vols avant toute chose et le « bien-être » des pilotes 100%, corolaire du « bien faire ». Et s'il faut, pour cela, « aller au charbon », comme on dit, pour défendre la profession face aux ambitions iniques des contrôleurs de gestion de la haute direction ou des velléités malveillantes d'autres directions de l'entreprise, et bien il doit y aller, fort d'une confiance retrouvée... et de notre soutien.

Et afin d'éviter des conflits inévitables a posteriori pour ce qui est, plus particulièrement, des projets de réforme de notre métier, il nous semble aussi important de mettre en partage, en amont de ces projets, comme cela a pu être revendiqué récemment par nos pairs syndicalistes, un comité de réflexion paritaire ET décisionnaire entre encadrement et

OPPNT. Les « green procédures », par exemple, pour pertinentes que certaines soient, ne doivent plus être imposées sans concertation préalable au prétexte que le constructeur les autorise : il en va non seulement de l'efficacité opérationnelle même qui se trouve impactée par des procédures dénuées de toute pertinence de terrain, mais aussi et surtout de notre Sécurité des Vols avec augmentation de la pression temporelle, donc du *Hurry Up Syndrom*, des mises en danger physiques, des situations de stress... laissant bientôt plus qu'à la plaque de Reason « Chance » le soin de nous préserver de l'accident.

En conclusion, l'encadrement ne doit plus servir de simple courroie de transmission des ordres d'une hiérarchie déconnectée de la réalité du terrain. Nous lui redemandons de reprendre son libre arbitre quitte « à se mettre en danger » pour la profession.

L'encadrement se doit d'être considéré, à l'image de la fonction d'instructeur, comme étant une expérience comme une autre dans une carrière et non un moyen de pantoufler à l'abri des contraintes du quotidien de la majorité.

L'encadrement, s'il se doit de « recadrer » quand le temps est venu, conformément aux textes en vigueur, se doit surtout d'être bienveillant et de ne plus considérer le 100% comme un déviant en puissance, mais comme un collègue dont l'erreur peut être fortuite.

L'encadrement professionnel est la face visible, la partie émergée de l'iceberg qu'est la politique sociale générale de la direction. De sa nouvelle « définition », s'il y a, naîtra ou non la possibilité de concevoir un nouveau dialogue social et, ainsi, la perspective de construire, ensemble, de manière sereine, un avenir progressiste de notre entreprise... pour TOUS ses salariés.

Réunion DP-Div A330-340

A la question portant sur le nombre de WE libres par spécialités, les statistiques concernant les pilotes et fournies par la Division sont à retrouver ci-joint.

A la question portant sur des cas avérés de double-activité bureau et vol réalisées par un membre de l'encadrement division, un rappel a été fait à l'intéressé par la DRH lui demandant de se conformer aux dispositions réglementaires en la matière, ce à quoi il s'est engagé.

A la question portant sur la stabilité

de planning à 14 jours, il a été précisé que celle-ci ne concernait que les repos et le nombre de jours d'engagement des rotations positionnées, pas leur les

Week-ends libres + rotations week end JUL 15-JUN 16 par spécialité/population				
330-340	week ends libres		% rotations impactant J6 et/ou J7	
	CDB	OPL	CDB	OPL
100%	18,2	18	75%	75%
INSTRUCTEURS	19,4	21,5	73%	72%
EXPERTS	27,3	25,4	72%	76%
MANAGERS	23	25	87%	79%
CADRES	26,2		87%	
DP	24,2		76%	

rotations elles même.

A la question portant sur les indemnités CCS, la solution envisagée est du type «all inclusive» de façon à ne plus subir les changements incessants du taux de change local.

A la question portant sur l'utilisation d'un Be1900 entre BKO et CKY, la division continue de se réfugier derrière l'omnipotence de la «prod» pour le justifier et l'entériner, tout cela en le regrettant toujours avec plus ou moins de sincérité... Toute en empathie avec les pilotes et passant carrément au-delà de la simple menace, notre division a même été jusqu'à décider d'utiliser l'arme de dissuasion massive que sont les PR pour désormais contraindre la «prod» à changer de type d'appareil. Nous sommes donc rassurés et persuadés, après plusieurs mois d'attente et de promesses non tenues aussi du côté de DG.OA que la réponse va être à la hauteur de l'attaque.

Enfin, à la question portant sur le respect des règles de DDA propres à chaque division qui doivent s'appliquer aux chefs pilotes et pilotes experts, les règles de planning fournies par la division sont à retrouver ci-joint. Il est intéressant d'y constater qu'elles ne s'appliquent qu'aux planning des cadres pilotes CPNT et excluent les experts et autres managers. Nous attendons donc le respect de ces règles par tous les intéressés pour éviter que ne perdure un «phénomène social hostile» interne à la division nuisible à l'exemplarité et à l'équité promises par le DG.OA.

Prochaine réunion le 09 Septembre.

Grève du PNC

Soyons solidaires

Cela fait plus d'un an que l'Intersyndicale Air France (IS AF) regroupant les principaux syndicats d'Air France du Personnel Sol, PNC et PNT a été créée. Elle est née médiatiquement le 5 octobre 2015 après une première et forte mobilisation intercatégorielle qui a vu une majorité unie de salariés s'opposer à une direction de plus en plus isolée avec ses dogmes.

Depuis, les membres de l'IS AF n'ont eu de cesse de se réunir afin de poursuivre la construction d'un front unitaire face au tandem Juniac/Gagey porteur de l'idéologie mortifère pour nos emplois et notre outil industriel qu'est la financiarisation du monde du transport aérien.



Destinataire(s) :	Tous Pilotes et PS	Référence :	2012-10-07 OPS
Rédaction :	Support Opérations	Date :	17 octobre 2012
Validation :	S. Amouroux	Visa :	Benoit Laurent

Plannings Instructeurs et Cadres

Cette note annule et remplace l'Info Div. 2011-11-07 EXP

Afin d'établir les plannings instruction et encadrement en toute **transparence et équité**, les règles suivantes sont appliquées.

1. Vols d'Instruction

Le Chef Pilote et le Cadre Support Opérations établissent conjointement une liste des vols utilisés pour les CEL ou l'AEL. L'objectif est de concilier la qualité de l'instruction, la conformité aux programmes d'instruction et la vie sociale des Instructeurs et 100%. Elle exclut, autant que possible, les rotations trop fortement désidératées. Les 100 % ne peuvent évidemment pas émettre de DDA sur ces vols.

2. DDA Instructeurs

Afin de permettre l'élaboration des plannings instruction au plus tôt, les Instructeurs informent l'élaboration Instructions de leur projet d'unique DDA mensuel à M-3. Avant la campagne de desiderata, la rotation correspondante est saisie. Elle apparaît donc provisoirement en EASY, outil informatique de production puis, pendant la campagne, sous la rubrique « Consultations » de CREW. L'Instructeur doit saisir impérativement son DDA en CREW pendant la campagne pour figurer dans les éventuels conflits. L'attribution de ces DDA se fait ensuite conformément aux règles 100% et avec décompte des points.

3. Planning Cadres Pilotes (CPNT)

Les contraintes liées à la fonction imposent souvent la pré-affectation de vols. Celle-ci ne peut se faire que sur des rotations valorisées à 5 points ou moins, même après la campagne des DDA.

Si un CPNT souhaite obtenir des rotations plus fortement valorisées, il utilise la même règle DDA que les 100%.

Un CPNT pourra néanmoins préempter toute rotation entrant dans le cadre évident de son activité (mission sécurité des vols, ouverture de ligne, vol spécial ou test d'hébergement, etc.).

Trop d'attaques sur les conditions de travail et de rémunération des salariés que nous sommes encore d'actualité. Néanmoins, nous pouvons être fiers d'avoir su reconstruire des liens étroits entre les différents secteurs professionnels de l'entreprise, mettant à bas les stratégies directoriales du « diviser pour mieux régner ». Mais aussi et surtout, comme d'une conséquence, d'avoir rétabli face à la direction un rapport de force à la hauteur des légitimes ambitions des salariés d'AF ayant abouti à la démission du PDG d'AF-KLM ainsi qu'à la récente mise au ban de celui d'AF.

Le nouveau PDG de la holding AF-KLM vient de

prendre ses fonctions. Sera-t-il un nouvel idéologue de la Finance ? Ou, enfin, un vrai capitaine d'industrie qui aura à cœur de valoriser le potentiel humain et industriel d'une entreprise quasi séculaire, porteuse des valeurs « à la française » et économiquement efficace ?

Pour ALTER c'est clair, il n'y a pas d'état de grâce qui puisse valoir !

En cette veille de conflit dur annoncé par le PNC, ALTER vous propose de revenir sur sa genèse.

Au cours de l'habituelle pantomime de négociations débutées le 13 avril jusqu'à fin juin, jamais la Direction ne s'est montrée à l'écoute et ouverte aux revendications des OPPNC. Pas dupe de cette stratégie maintes fois subie, l'Intersyndicale PNC a déposé un préavis de grève dès le 3 juin pour le 27 juillet au 3 août, afin de contraindre la DRH à une véritable négociation dans l'intervalle, négociation qui n'aura pas eu lieu.

La Direction d'Air France a par contre « proposé » le 1er juillet un Projet d'accord-cadre PNC consistant à reconduire l'Accord collectif PNC 2013/2016 jusqu'au 31 mars 2018, soit une durée de 17 mois. C'est donc que la direction a une idée derrière la tête : passer l'été tranquille et arriver fin octobre sans texte pour imposer unilatéralement ses conditions.

Depuis le dépôt du préavis, une communication sans précédent s'abat sur le PNC (les pilotes connaissent bien, courage les gars...), par voie de presse tant en externe où il est répété qu'une telle proposition est une chance, qu'en interne où le DGA Ressources humaines, M. GATEAU, suivi par la Direction PNC, exalte la valeur de ce « compromis ».

Le projet a tout d'abord été soumis à signature jusqu'au 13 juillet puis ce délai a été repoussé au 22 juillet, en l'absence de signataire.

Pourquoi un tel flop ?

Alors que le PNC est épuisé, la Direction a pour projet de baisser le nombre de PNC en Cabine Affaire sur toutes les versions inférieures à 35 passagers. Donc de passer de 3 PNC à 2 PNC en Affaire sur A330, A340, 777-35 J, 787. Ceci n'est pas inscrit dans l'Accord soumis à signature, mais ces projets sont bel et bien présentés dans les réunions auxquelles ont assisté les négociateurs PNC.

A terme, avec l'intégration du CCP dans le service, le projet prévoit bien la suppression du C/C dans cette cabine. Le PNC MC n'est pas davantage choyé puisque les objectifs poursuivis par la direction sont, sur fond de montée en gamme toujours, de baisser les compositions d'équipage sur A319 en créant l'avion à 3 PNC.

Aujourd'hui chaque PNC a une bonne raison de faire grève : la charge de travail, sa pénibilité, les conditions précaires de celle-ci, l'absence de reconnaissance, l'absence de soutien dans des situations difficiles.

C'est ainsi que les syndicats SNPNC, UNSA PNC, Sud aérien, SNGAF, CFTC, UNPNC ou UGICT CGT maintiennent leur appel à la grève **DU 27 JUILLET AU 2 AOÛT** pour défendre leur métier.

Dans l'éventualité où la grève serait maintenue, ALTER invite les pilotes à respecter le combat de nos collègues qui s'inscrit dans la dynamique et la revendication communes qui nous lient au sein de l'Intersyndicale : L'EMPLOI, au service d'un fleuron industriel.

**REFUSEZ LES DÉPARTS DE LA BASE
EN COMPOSITION D'ÉQUIPAGE RÉDUITE,
REFUSEZ LES DÉPARTS DE LA BASE SANS CC/CCP
ET REFUSEZ TOUT « FAISANT FONCTION ».**

Merci de votre solidarité.

Dernière minute.

Sûreté : par l'entremise du Flash adressé aux pilotes le 20 juillet, l'entreprise fait part de la reprise des découchés à Istanbul dès le 21 juillet compte tenu de l'évolution de la situation.

Ne disposant pas d'information particulière, ALTER rappelle que le droit de retrait est toujours constitutionnel...

Union
syndicale
Solidaires

Alter
Ensemble

5 rue Walter Gropius CP 80215
94518 Rungis Cedex

Tel : 09 81 90 34 03 Fax : 09 82 63 37 30

Courriel : syndicatalter@gmail.com

Site web : www.syndicatalter.fr

Twitter : @SyndicatALTER

Facebook : facebook.com/syndicatalter