

2 500 À 3 000

C'EST LE NOMBRE D'EMPLOIS
QUI NE SERAIENT PAS RENOU-
VELÉS EN 2009 ET 2010

7

DIRECTIVES POUR
ADAPTER L'EMPLOI



ADAPTATION DES
EFFECTIFS FACE À LA
BAISSE D'ACTIVITÉ



- 6,4 %

C'EST LA BAISSSE DE L'OF-
FRE SUR LA MÉTROPOLE



LA CRISE S'INSTALLE

Les syndicats ont été conviés à une présentation des mesures qui constituent la « 2^e phase du plan de riposte graduée à la crise ».

Dans des termes moins martiaux, il s'agit pour la Compagnie d'établir la liste des outils qui vont servir à dimensionner les effectifs de personnel et ainsi éviter d'avoir recours au chômage partiel ou pire, aux licenciements économiques.

Il est toujours difficile de faire le tri entre les mesures d'adaptation conjoncturelle et celles qui ont des motivations plus... opportunistes. En effet, une crise peut parfois représenter une aubaine pour des employeurs qui voudraient se lancer dans une « grande réorganisation » visant à « redimensionner » les effectifs pour dégager de la productivité supplémentaire en sortie de crise. Pour l'instant, nous n'avons pas la visibilité nécessaire pour nous lancer dans un tel procès qui, à ce stade, n'est rien d'autre qu'un procès d'intentions.

La seule chose que nous pouvons constater, c'est que les recettes financières de la Compagnie sont en chute libre.

Le programme été 09 est en baisse de 2,7 % par rapport à l'été 08, et ce chiffre global se traduit localement par une baisse de -6,4 % sur la métropole, de -1,1 % sur MC et de -2,5 % sur LC. Ces chiffres sont ceux qui ont été présentés au Comité d'Entreprise, ils ont été ajustés à la baisse mois après mois depuis janvier, et on sait déjà qu'ils ont déjà été modifiés depuis leur présentation officielle. C'est ainsi que certaines fréquences Amérique Nord vont être encore allégées par rapport à ce programme.

De plus, l'Europe doit donner, début mai, son feu vert à la demande formulée par des compagnies aérien-

nes européennes (dont AF) qui consiste à obtenir un moratoire des allocations de slots, même en cas de non-utilisation par les Cies. Normalement, quand les slots ne sont pas utilisés ils sont perdus, ce moratoire permettrait de les conserver même sans opérer les vols.

Ce dernier point va sans aucun doute servir de déclencheur à de nouvelles diminutions de programme, donc d'heures de vol à effectuer, ce qui va créer du sureffectif.

C'est dans ce contexte que la Direction nous a donc présenté son **plan d'adaptation** (plan de riposte) en sept points, sept directives, qui vont, nous dit-on, nous permettre de traverser les prochains mois.

**SI DES AJUSTEMENTS D'EFFECTIFS DOIVENT SE FAIRE ENTRE
LES BASES ORY ET CDG, OU ENTRE CENTRES DE VOL, NOUS VOULONS
QU'IL SOIT FAIT APPEL AU VOLONTARIAT AVANT D'UTILISER
LES CLAUSES DE MOBILITÉ DE L'ACCORD COLLECTIF PNC 2008/2013.**

LA DIRECTION PROPOSE 7 DIRECTIVES POUR ADAPTER L'EMPLOI

- I/ La mise en place d'un plan simple et équitable de programmation spécifique de jours non travaillés.** Rien de nouveau pour le PNC puisque tous nos jours de repos ou de congés sont positionnés par les services de production qui bien évidemment les adaptent à la charge.
- II/ L'accompagnement des renforts temporaires.** Cette mesure concerne nos collègues du sol, elle consiste à utiliser pour des périodes déterminées des personnels volontaires en sous-activité, dans des services qui en auraient besoin, tout en garantissant la rémunération et en couvrant les frais supplémentaires éventuellement engagés. Nous avons interpellé la Direction sur le fait qu'il faudrait éventuellement faire appel à ce type de mesures pour le PNC si toutefois il fallait couvrir des distorsions de charges entre l'une et l'autre des bases (ORY/CDG) ou entre les différents régimes d'emplois (MC/LC) en faisant appel en priorité au volontariat, avant d'utiliser les dispositions mécaniques d'équilibrage prévues par l'Accord Collectif PNC 2008/2013 (la mobilité et les courriers hors base).
- III/ La mise en place d'un congé de réorientation professionnelle.** D'une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de 24 mois, ce congé vise à diminuer l'effectif, sur volontariat, pour les salariés dont le départ ne donne pas lieu à remplacement externe. Il est ouvert à titre expérimental du 1^{er} mai 09 au 30 novembre 09. Nous voulons des garanties sur la réintégration à tout moment lors de ce congé.
- IV/ L'incitation à la prise de congé spécial sans solde :** garantie de réintégration, même emploi ou emploi équivalent. Une « prime d'incitation conventionnelle » pouvant aller jusqu'à deux mois de salaires (pour une disponibilité d'un an) sera versée aux volontaires pour cette suspension de contrat de travail.
- V/ Développer le temps partiel temporaire.** Là encore, cette disposition ne concerne que nos collègues du sol, il n'en demeure pas moins que, pour les PNC, les négociations sur le TMR continuent et cette directive ne peut que nous inciter, les uns et les autres, à aboutir rapidement.
- VI/ L'assouplissement des conditions conventionnelles pour obtenir une DCP de moins de deux mois.** Les PNC bénéficiaient déjà de ces facilitations.
- VII/ La prolongation exceptionnelle de congés sabbatiques, création d'entreprise ou parental en cours et arrivant à échéance pendant l'année 2009.** Cette disposition devrait permettre aux salariés en TA parental ou en congé parental d'obtenir une année supplémentaire pour ceux et celles qui en feraient la demande. Plus précisément, elle ne concerne que les salariés qui arrivent au terme des quatre fois offertes jusqu'aux quatre ans de l'enfant.

LA DIRECTION COMMUNIQUERA SANS DOUTE TRÈS LARGEMENT SUR TOUS CES DISPOSITIFS. CHACUN AURA LA POSSIBILITÉ DE CONNAÎTRE LES MODALITÉS DÉTAILLÉES D'ACCÈS À CHACUN D'ENTRE EUX.

À L'UNAC, NOUS CONSIDÉRONS QUE LES EMPLOYEURS ONT DES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE SOCIALE QUI DOIVENT CONTINUER DE S'APPLIQUER, MÊME EN PÉRIODE DE CRISE (SURTOUT EN PÉRIODE DE CRISE).

NOUS VEILLERONS À CE QU'ELLE LES ASSUME JUSQU'AU BOUT ET EN PARTICULIER EN MATIÈRE DE PRÉSERVATION DE L'EMPLOI.