



10 juin 2016

LA CARRIÈRE

S'il y a bien un point qui compte autant que la rémunération pour un PNT, c'est la carrière.

Cette carrière peut être appréhendée de différentes manières : Evolution sur une nouvelle machine, vers une nouvelle fonction, à l'intérieur ou à l'extérieur du groupe.

Chez HOP! le dénominateur commun des carrières tient en 4 points :

- ✓ La LCP
- ✓ La Scope Clause
- ✓ La filière filiale
- ✓ Les passerelles externes au groupe Air France.

✓ LA LCP :

Fruit du travail de plusieurs mois de négociations par les Organisations Syndicales de nos 3 ex-compagnies, deux modèles de construction de LCP commune devraient prochainement vous être proposées à référendum. Pas de grosses surprises sur ce point, vous aurez le choix entre le râteau ou l'ancienneté.

Là où les choses deviennent complexes et intéressantes, c'est sur la manière dont va être utilisée cette LCP nouvellement construite, sur ce que seront ces conditions d'utilisation, sachant que chaque LCP est propre à son entreprise et que tout projet est envisageable.

Après de nombreux débats, nous avons retenu le principe d'une LCP aux points. Un jour rémunéré=1point. À partir de là, chaque acte de carrière, chaque évolution coûtera un nombre de points. Tous ces critères restent bien sûr à définir avec nos partenaires syndicaux, s'ils adhèrent au projet, mais l'intérêt de ce système est de faire « vivre » la LCP, qu'elle ne soit plus figée comme c'est le cas avec l'utilisation d'un système basé sur la carence.

Ce système est d'autant plus intéressant qu'il permet au PN de choisir comment il gère sa carrière et qu'elle orientation il souhaite lui donner. Encore faut-il que des opportunités d'actes de carrière existent...

✓ LA SCOPE CLAUSE :

Il n'est un secret pour personne que face à la concurrence de Volotea, Ryanair, ou Easyjet (pour ne citer qu'eux), il nous faut des modules concurrentiels... En gros, il faut que HOP! dispose d'EJET 195 comme KLM ou d'Airbus. Ce n'est pas avec nos modules CRJ 700, ATR 42, ou ERJ 145 que nous pourrions nous battre et reconquérir des parts de marché.

Notre direction a d'ailleurs déjà annoncé à plusieurs reprises qu'elle ne retenait, à priori, pour l'avenir que l'ATR 72-600 et l'EJET... Et pourquoi pas les Airbus ??? Ceux qui complètent la flotte de HOP!, pour faire des vols HOP!, quand notre flotte propre fond comme neige au soleil ???

Parce que nos petits collègues du SNPL Air France ont signé un accord de scope clause qui nous limite à 110 sièges...

.../...

Le problème, et n'en déplaise à nos détracteurs, c'est que cet accord est illégal !

En effet un accord ne peut pas excéder le champ de l'entreprise, sauf s'il s'agit d'accord de groupe. Or, un accord signé par le SNPL AF comme la scope clause est un accord d'entreprise catégoriel, c'est-à-dire qu'il doit se limiter sur son champ exclusif de l'entreprise dans laquelle il est signé. Un accord qui implique un nombre d'avions a des conséquences d'emplois directes dans les entreprises concernées et donc seules les organisations syndicales de l'entreprise peuvent la signer.

Il n'y aura donc aucune difficulté à contester cet accord en justice. Et si cette pression extérieure sur le SNPL AF peut permettre au SNPL HOP! d'accélérer des négociations en interne, pourquoi pas ? Cette méthode a fait ses preuves chez feu Airlinair et à la fin, c'est le résultat qui compte...

Nous l'avons déjà dit et le redisons, nous sommes et serons prêts à travailler avec tous les élus SNPL, FUC ou UP.

✓ LA FILIÈRE FILIALE :

Dans le même ordre d'esprit, l'accord dit « filière filiale », doit impérativement être renégocié et surtout amélioré.

En effet, combien d'entre nous ont pu intégrer la maison mère, depuis le temps qu'il est en place ? Combien peuvent l'espérer sous quel délai ? Les délais contractuels fixés pour les sélections ne sont même pas respectés ! Et d'ailleurs, pourquoi une sélection ? Pourquoi les EPL qui ont « une priorité absolue à l'embauche » chez HOP! ne passent-ils pas une sélection HOP! ? Pourquoi HOP! n'a pas le droit de gérer ses propres sélections ??

Comme nos décisions en vol, un accord doit évoluer pour coller à la réalité de la situation. Cet accord, tel qu'il existe en est très loin.

Nous voulons proposer à nos collègues d'Air France, de travailler sur un accord qui comme dans de nombreux autres grands groupes, prévoirait de recruter via HOP! l'évolution vers Transavia et Air France pourrait alors se faire naturellement. En quoi est-ce une tare de commencer sa carrière sur ATR ou sur réacteur de moins de 110 sièges ???

Savez-vous qu'Air France a contacté les pilotes pro ayant réussi la sélection pour leur proposer une place chez HOP! sur ATR ???

Dans tous les cas, et dans l'attente de cette renégociation, compte tenu des nombreuses annonces émanant de la direction d'Air France depuis des semaines, nous nous battons pour qu'un nombre non négligeable de postes chez Air France et Transavia soit attribué aux pilotes de HOP! dès cette année, une trentaine nous paraît être un minimum à obtenir...

✓ LES PASSERELLES EXTERNES AU GROUPE AIR FRANCE :

Sauf qu'il n'y a pas que le groupe Air France dans la vie. Pourquoi ne pas aller chercher vers KLM ? Nous sommes dans le même groupe. Pourquoi ne pas poursuivre encore plus loin vers Saudia où Air Caraïbes comme cela a déjà été fait chez Britair ?

Aujourd'hui, c'est une association bien connue de tous, l'APNA, qui gère ces opportunités. Lors d'une précédente réunion afférente aux carrières PNT, la direction de HOP! avait proposé de mettre en place un service interne à l'entreprise chargée de recueillir et proposer ces opportunités de détachement. Nous soutenons et encourageons bien évidemment ce projet, qui est sensiblement la seule possibilité pour nos CDB d'évoluer.

Vous le voyez, il y a à dire et à faire sur le sujet... Des idées, de la motivation et de l'énergie, nous en avons pour que chacun d'entre nous puisse évoluer. Alors...

Soutenez-nous, Participez à votre évolution, à vos carrières.

Votez SPL !