



# AVENANT SÉLECTION CC 042

Novembre 2020 TOUS PNC

## RAPPEL :

Revenons d'abord sur la gestion de la précédente sélection, à savoir la 041. Les résultats ont été communiqués dans le courant du mois de janvier 2019. Les mises en stages et en lignes ont eu lieu dans la foulée.

**Cependant, l'intégration de JOON couplée au nombre important de départs naturels ont conduit l'entreprise à mettre en place une sélection « 041-bis » afin de corriger rapidement le sous-dimensionnement de la sélection 041. Il a été décidé alors de « repêcher » les PNC qui n'avaient pas atteint la note de 24 aux UV.**

L'annonce de cette rallonge a eu lieu quelques jours après la communication des résultats de la 041. Les besoins étaient immédiats et ne permettaient pas l'organisation d'une nouvelle sélection sous peine de se trouver rapidement en sous-effectif CC.

Cette position qui pouvait faire débat était cependant entendable dans le contexte.

NB : A l'heure actuelle, l'ensemble des candidats retenus aux sélections 041 et 041-bis ont été mis en ligne.

La 041 et la 041-bis étaient considérées comme une même sélection, il n'y a pas eu alors deux listes séparées d'anciennetés. Les mises en ligne se sont donc faites en fonction de l'ancienneté PNC comme le stipule l'accord collectif PNC.

## LA 042

Le renforcement du programme de vols, les départs naturels et la signature de l'accord produit LC ont rendu nécessaire une nouvelle sélection CC (042) en juin 2019.

Les mises en ligne de la 042 devaient se réaliser tout au long de l'année 2020. Entre temps, la crise COVID-19 est passée par là et a ralenti fortement ces perspectives.

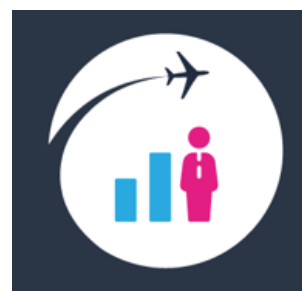
Malgré tout, depuis octobre, les stages de promotion ont repris. De nouvelles mises en lignes sont prévues au printemps 2021, si tout va bien ...

**Entre-temps, la RCC a provoqué le départ de 280 chefs de cabine et 325 CCP.**

Nous sommes actuellement en tension CC. Ces départs, non prévus lors de du dimensionnement de la sélection 042, ont accentué ce sous-effectif. **L'entreprise a donc décidé unilatéralement de procéder de nouveau à une rallonge, une sélection 042-bis. Cette rallonge suit le même principe que la 041-bis, à savoir un repêchage de candidats n'ayant pas obtenu la note minimale de 24 aux UV.**

Une fois de plus, le contexte a conduit à une adaptation de processus. Nous aurions préféré comme tout le monde qu'il en soit différemment ; qu'une autre sélection (43) voit le jour.

Malheureusement, les règles sanitaires, l'activité partielle de tous les personnels, l'aspect financier, alors que chaque euro est compté, la longueur d'une sélection, sont autant de paramètres invoqués par l'entreprise qui invalident la mise en place d'une nouvelle prospection.



**NB** : En période nominale, il faut plus de 8 mois pour organiser une sélection complète. En cas de reprise d'activité plus rapide qu'escomptée, ce qui est plus que souhaitable évidemment, un sous-effectif CC important pourrait alors voir le jour. L'objectif n'est pas de créer un vivier de chefs de cabine sur du long terme mais plutôt de pouvoir répondre rapidement à une hausse du programme de vols, notamment pour la période estivale.

## L'AVENANT SOUMIS À SIGNATURE :

Une fois le contexte établi, nous pouvons nous pencher sur les enjeux de l'avenant à l'accord collectif relatif à l'adaptation des mesures de sélection dans le cadre de la sélection 042. Cet avenant propose de traiter séparément les listes d'admission des deux sélections, la 042 et la 042-bis.

**Concrètement, cela signifie que les candidats retenus lors de la phase 1 (sélection 042) seraient mis en ligne et promus avant ceux de la phase 2 (042-bis).**

Dans chaque liste, cela se fera bien évidemment par ordre décroissant d'ancienneté PNC puis d'ancienneté Compagnie. Pour nous au SNPNC, cela nous paraît cohérent et équitable, sachant que les futurs CC de la phase 1 attendent déjà une entrée dans un processus de formation et promotion depuis janvier 2020.

**De plus un dossier non retenu à l'issue des entretiens de la sélection 042, pourra être réétudié et donc sélectionné, dans le respect des 50% de postes offerts au choix, « si la qualité du résultat de sélection s'avère supérieure à celle des dossiers restants à étudier en phase 2 (042-bis) »**

Ainsi, l'entreprise se laisse la possibilité de repêcher des candidats non admis à l'issue des entretiens de la phase 1. **C'est une opportunité pour les candidats de la phase 1 qui ne pouvaient pas prétendre à la phase 2.**

En résumé, il est important de comprendre que l'enjeu de cet avenant n'est pas de statuer sur la pertinence d'une rallonge comme on a pu le lire. Celle-ci a été décidée de manière unilatérale par l'entreprise sous des contraintes budgétaires, sanitaires et temporelles inédites. Nous aurions tous préféré une sélection à part entière évidemment. **Cet avenant autorise l'entreprise à établir deux listes distinctes établies à 10 mois d'intervalle. (042 et 042-bis).**

**Dans ces conditions, le SNPNC appose sa signature à cet avenant.**

**SNPNC, UNSA PNC et UNAC** ont validé cet avenant.

Il obtient les signatures nécessaires à sa mise en œuvre en vertu des résultats aux dernières élections et des règles de représentativité en vigueur.

