



COMMUNIQUÉ



Roissy,
Le 6 mars 2025

BS.25.03.012

EMPLOI DES HÔTESSES ET STEWARDS : LE SNPNC-FO EXIGE DES EMBAUCHES EN CDI

Le Syndicat National du Personnel Navigant Commercial (SNPNC-FO) représentant les hôtesses et stewards alerte sur le nombre croissant de PNC en contrats de travail précaires dans les compagnies aériennes en France.

Aujourd'hui, les jeunes PNC enchaînent des contrats temporaires avec des perspectives incertaines, précarisant l'emploi de la filière.



Alors que la crise COVID est passée et que les compagnies recrutent, nous constatons une recrudescence du recours à l'emploi en statuts incertains. Les contrats à durée déterminée (CDD) succèdent aux contrats d'apprentissage en alternance (Certificat de Qualification Professionnelle), **piégeant les jeunes embauchés dans une spirale d'instabilité qui peut durer des années.**

Dans de nombreuses compagnies, et pas uniquement dans les low cost, les CDD et CQP servent à couvrir une activité habituelle alors qu'un CDI serait le contrat adapté, rien ne justifie l'augmentation continue du nombre de PNC en contrat précaire.

À titre d'exemple, chez Air France, plus de 1000 contrats PNC de courte durée auront été signés entre 2024 et 2025. Cette réalité constitue une rupture avec l'histoire sociale de cette compagnie qui, rappelons-le, emploie 70% des PNC en France.



Emploi des hôtesse et stewards : Le SNPNC-FO exige des embauches en CDI

Le SNPNC-FO rappelle que l'alternance doit être un tremplin direct vers l'embauche en CDI, un outil de formation et de transmission du savoir-faire. Or, actuellement, ce système est détourné pour réduire les coûts de personnel des compagnies aériennes. **En utilisant les CQP et les CDD de manière systémique, les directions parviennent à générer des gains financiers substantiels** grâce aux subventions, au financement des coûts de formation par des organismes externes et aux réductions de cotisations sociales.

Les compagnies prétendent favoriser l'accès à l'emploi, alors qu'en réalité, elles exploitent un dispositif destiné à la formation pour réduire leurs coûts de main-d'œuvre. En enchaînant un CQP avec un/des CDD, elles se dotent d'un outil RH peu coûteux au détriment de la sécurité de l'emploi et de l'avenir des nouvelles générations de PNC. Avec des CQP elles se permettent de sous-payer des PNC qui accomplissent pourtant exactement les mêmes tâches (de sécurité et commerciales) que des PNC en CDI.

Plus inquiétant encore, le SNPNC-FO en vient à s'interroger sur la nature du CQP PNC. Un Contrat de professionnalisation doit légalement aboutir à une certification. Alors que le CCA (Cabin Crew Attestation) est la seule certification indispensable à la pratique du métier de PNC, les compagnies proposent des CQP à des personnes déjà détentrices de cette attestation... Leur employabilité en tant que PNC étant alors immédiate au même titre que leurs collègues exerçant le métier depuis des années : quel est le fondement d'un contrat de professionnalisation dans ce cas ?

Face à cette situation inacceptable, le SNPNC-FO exige que les jeunes embauchés bénéficient de contrats à durée indéterminée dès leur entrée dans la profession. Il est essentiel que les nouveaux PNC puissent construire une carrière stable et valorisante, avec la fierté d'exercer un métier qu'ils ont souvent rêvé d'embrasser. Le CDI doit être la norme et le socle sur lequel se bâtit une carrière de personnel navigant commercial.

Le SNPNC-FO poursuivra son combat pour défendre les droits des PNC et garantir un emploi durable pour tous.

Le Bureau National