

Assises nationales du transport aérien

Performance sociale : propositions du SNPL France ALPA

En tant qu'acteur incontournable du transport aérien, le Syndicat National des Pilotes de Ligne France ALPA formule des propositions pour améliorer le dialogue social et renforcer la formation professionnelle des pilotes du pavillon français.

1. Renouveler le dialogue social

- Mener des phases de négociations entre patronat et organisations syndicales préalables à des mesures législatives et réglementaires impactant le métier de pilote ;
- Amener les compagnies aériennes opérant depuis la France à condamner officiellement les formes de travail atypique ;
- Entamer des négociations pour des accords professionnels et une convention collective spécifique et autonome du personnel navigant technique.

2. Développer la filière de formation de pilotes

- Augmenter le nombre de formations d'étudiants français à l'ENAC prises en charge par l'Etat et la taille des formations ;
- Accroître les moyens financiers, humains et techniques de l'ENAC pour répondre à la croissance mondiale du trafic aérien.

3. Renforcer la lutte contre la fraude et le travail illégal

- Accroître les moyens juridiques et humains de l'OCLTI ;
- Mettre en œuvre un plan de lutte contre le travail illégal dédié au transport aérien ;
- Encadrer la notion de base d'affectation au niveau européen.

Propos liminaires : tous les acteurs doivent être associés aux Assises

Le SNPL déplore l'absence d'invitation à participer à des réunions de groupes de travail sur des thématiques qui sont pourtant au cœur du métier de pilote (telles que la mise en place des ordonnances sur le renforcement du dialogue social et la création des Comités Sociaux et Economiques).

Il est inconcevable que les Assises débouchent sur des mesures efficaces et une stratégie nationale ambitieuse si tous les acteurs concernés par un sujet ne sont pas réunis autour d'une seule et même table.

1. Renouveler le dialogue social

Adopter une nouvelle méthodologie de concertation

Ces dernières années, de nombreux épisodes ont mené à une détérioration du dialogue social entre les gouvernements successifs et les organisations syndicales :

- recul de l'âge limite d'exercice de la profession de pilote de ligne sans aucune concertation préalable ;
- loi Diard (relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers), dont les objectifs ne sont pas atteints et l'objet détourné ;
- suppression de plusieurs protections et droits prévus par le Code du travail (travail de nuit, pause, repos minimum journalier, droit de grève et droit de retrait en mission dans la loi Transports de 2009) ;
- imposition par décret de dérogations au Code du travail sans négociation préalable ni consultation (équivalence à la durée légale du travail, majoration des heures supplémentaires, congé parental, etc.) ;
- attaques répétées par voie législative ou réglementaire (usage de la langue française dans l'aérien, inscription au registre du personnel navigant, avantages en nature, mise à la retraite imposée). Dernière en date : les dérogations accordées par la DGAC à la compagnie HOP sans accord collectif.

Pour un dialogue social plus constructif, le SNPL propose qu'une phase préalable de négociations entre le patronat et les syndicats représentatifs des PNT soit systématiquement menée en amont d'un projet ou d'une proposition législative touchant le personnel navigant technique (telle que prévue par l'article L1 du Code du travail).

Concernant les textes touchant au travail des pilotes mais ne relevant pas de la négociation sociale (telles que les prérogatives du CDB, la formation, les licences, l'aptitude médicale ou professionnelle ou les règles d'utilisation), une concertation préalable d'une durée suffisante pourrait être également organisée.

Au-delà de ces propositions, les chantiers prioritaires pour le SNPL sont :

- la confortation juridique du Temps de Travail Alterné tel qu'il existe aujourd'hui dans plusieurs compagnies et des garanties suivantes :
 - o le TTA doit reposer sur la base du volontariat ;
 - o ne doit pas s'appliquer à l'embauche ou lors d'une promotion CDB ;
 - o ne pas impliquer deux mois consécutifs sans activité ;
 - o se conformer à un plancher annuel d'activité ;
 - o l'octroi au personnel navigant en TTA des protections du salarié à temps partiel ;
- mieux encadrer les CDD ;
- se doter d'outils juridiques plus efficaces pour assujettir au droit social français et au Code des Transports les personnels navigants basés en France (amélioration et renforcement du décret de 2006 relatif aux bases d'exploitation des entreprises de transport aérien).

Le SNPL plaide également pour que les compagnies aériennes opérant depuis la France condamnent officiellement les nouvelles formes atypiques d'emploi, reconnues par l'Autorité Européenne de la Sécurité Aérienne comme ayant un impact sur la sécurité des vols¹ :

- pilotes autoentrepreneurs ;
- recours à l'intérim ;
- « pay-to-fly » (pilote payant des compagnies pour acquérir des heures de vols en qualité de pilote).

¹ *Management of hazards related to new business models of commercial air transport operators*, AESA, août 2017 [LIEN](#)

Parvenir à une convention collective nationale des personnels navigants techniques

Les perspectives autour de l'élaboration d'une convention collective nationale spécifique et autonome des personnels navigants techniques s'assombrissent. Bien que deux réunions concernant le dialogue social au sein du transport aérien soient programmées dans le cadre des Assises, les pouvoirs publics semblent avoir l'intention de rattacher le métier de pilote à une convention collective du transport aérien.

Pour la majorité des pilotes représentée par le SNPL, une convention collective du transport aérien (englobant l'ensemble du personnel du transport aérien serait une demi-mesure. Notre organisation se retrouverait à négocier avec d'autres syndicats (plus importants en effectifs et rattachés à des centrales syndicales) sur certaines problématiques méritant d'être traitées par corps de métier. Il serait dès lors impossible aux pilotes d'avoir un réel pouvoir dans la détermination de leurs conditions de travail.

Une convention collective spécifique au métier de pilote est nécessaire car :

- le métier de pilote est techniquement et humainement trop spécifique pour être traité dans une convention couvrant des métiers aux conditions de travail fondamentalement différentes ;
- les enjeux de sécurité sont très importants et justifient une convention collective spécifique qui sera une garantie de sécurité des vols ;
- les pilotes sont assez nombreux pour justifier une convention de branche (7939 pilotes actifs au sein du transport aérien en France début 2018) ;
- cette proposition fait l'unanimité auprès des représentants syndicaux du SNPL.

Par ailleurs, alors qu'une convention collective vise normalement à compléter un minimum légal et réglementaire d'acquis sociaux, celui-ci est bas, voire inexistant, pour le métier de pilote. Dès lors, le SNPL souhaite également obtenir des accords professionnels PNT sur certains points et propose l'agenda de négociation suivant :

- **Avant la fin 2018 :**
 - o un accord national sur les moyens syndicaux pour les représentants des pilotes prévus dans diverses instances nationales (Conseil du PN, Conseil de discipline, CRPN, etc.) et locales (commissions de sécurité des aéroports) et pour les négociateurs pilotes dans les phases suivantes de l'agenda ;
 - o un accord professionnel Pilotes sur le décompte de l'activité (en s'inspirant des heures créditées), la durée normale conventionnelle du travail, la définition et les modalités d'application du temps partiel des pilotes (adaptation quand nécessaire du Code du travail), la majoration des heures supplémentaires et complémentaires ;
- **Courant 2019 :** un accord sur les sujets touchant à la pénibilité, à l'emploi des seniors, aux modalités d'application du déplafonnement et de surveillance de son impact sur la santé et l'aptitude médicale et à la fin de carrière (reclassement, qualification de la rupture du contrat, indemnité de départ, etc.) ;
- **2020/2021 :** une convention collective pour les pilotes qui permettra de fixer le socle pour les autres points du contrat collectif notamment les salaires minimum et les classifications, les congés, les conditions d'embauche et de fin de contrat, les CDD et contrats saisonniers, le détachement à l'étranger, le travail des femmes enceintes, l'exercice du droit syndical, la prévoyance, l'intéressement.

Propositions :

- Mener des phases de négociations entre patronat et organisations syndicales représentatives des PNT préalables à des mesures législatives et réglementaires impactant le métier de pilote.
- Amener les compagnies aériennes opérant depuis la France à condamner officiellement les formes de travail atypique.
- Entamer des négociations pour des accords professionnels et une convention collective spécifique et autonome du personnel navigant technique.

2. Développer la filière de formation de pilotes

La croissance du trafic aérien mondial accentue le besoin de pilotes pour les compagnies aériennes. Dans les 10 ans à venir, la flotte mondiale d'avions devrait passer de 12 000 à 37 000 appareils, ce qui implique de former 70 pilotes par jour². L'annulation de plus de 20 000 vols à l'automne 2017 par Ryanair en raison d'un manque de pilotes rappelle la nécessité pour une compagnie aérienne de disposer d'un nombre suffisant de personnels navigants.

Avec 3000 élèves et 3500 stagiaires qui participent chaque année à différentes sessions de formation, l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile (ENAC) est aujourd'hui le principal centre européen de formation de pilotes. Malheureusement la majorité des pilotes sortant des bancs de l'ENAC sont étrangers et rejoignent d'autres compagnies que celles du pavillon français, notamment des compagnies chinoises.

Alors que la France doit se doter d'une stratégie ambitieuse pour son transport aérien, il est inconcevable que l'excellence des formations de l'ENAC, mondialement reconnue, ne bénéficie pas au pavillon français.

Ainsi, le SNPL appelle à un renforcement des moyens de l'ENAC afin d'augmenter le nombre de pilotes formés pouvant rejoindre une compagnie française :

- augmentation du quota d'élèves français dont la formation est financée par l'Etat : cela constituerait un investissement de qualité pour le pavillon français dans la mesure où bien souvent ces pilotes cherchent à rejoindre avant tout des compagnies françaises ;
- augmenter la taille des promotions ;
- accroître les budgets de l'école pour se doter de nouveaux matériels et embaucher du personnel.

Les prévisions d'embauches de pilotes des compagnies françaises justifient de telles mesures. Air France prévoit par exemple de recruter, à elle seule, 250 pilotes par an sur les cinq prochaines années.

Propositions :

- Augmenter le nombre de formations d'étudiants français à l'ENAC prises en charge par l'Etat et la taille des promotions.
- Accroître les moyens financiers, humains et techniques de l'ENAC pour répondre à la croissance mondiale du trafic aérien.

3. Renforcer la lutte contre la fraude et le travail illégal

Le SNPL déplore l'absence de groupe de travail dédié à cette problématique qui impacte sévèrement la compétitivité des compagnies françaises, et constitue sans nul doute un sujet pouvant aisément faire l'objet d'une entente entre l'ensemble des acteurs réunis dans le cadre des Assises du transport aérien.

Des compagnies « dérégulatrices » actrices du dumping social

La fréquence d'implantation en France de nouvelles compagnies aériennes « dérégulatrices » est en nette augmentation depuis 2007. Parmi ces compagnies, certaines exercent en France de manière stable et habituelle tout en employant du personnel navigant sous contrat de droit étranger pour économiser des cotisations sociales et réduire ainsi leurs coûts sociaux.

Ce faisant, ces compagnies menacent la pérennité de la Caisse de retraite des personnels navigants (CRPNPAC), non garantie par l'Etat et intégralement alimentée par les cotisations, et privent la profession de cotisations à la

² *Perspectives sur la demande de pilotes de ligne*, CAE, 2017 [LIEN](#)

formation professionnelle. Au-delà, elles lèsent l'ensemble des institutions sociales françaises qui sont au cœur de la solidarité nationale.

Elles deviennent également de véritables prédatrices sur les lignes où les recettes sont déjà faibles, comme les vols non réguliers, et menacent l'emploi dans les compagnies françaises positionnées sur le même type de marché : Aigle Azur (1126 emplois), XL Airways France (609), ASL Airlines (365), ...

Une concurrence déloyale en violation de la réglementation française et européenne sur la notion de bases d'exploitation et d'affectation

L'arsenal juridique national et européen a permis au SNPL d'engager diverses actions judiciaires, sur le fondement du travail dissimulé et dissimulation d'activité (Ryanair I, Ryanair II, Vueling, easyJet, Cityjet, Netjet).

Au niveau français, un décret du 21 novembre 2006 précise qu'une compagnie ayant une base d'exploitation en France doit appliquer le droit français aux salariés de cette base. Le Code de l'aviation civile définit la base d'exploitation comme un « *ensemble de locaux ou d'infrastructures à partir desquels une entreprise exerce de façon stable, habituelle et continue une activité de transport aérien avec des salariés qui y ont le centre effectif de leur activité professionnelle* ».

En matière de sécurité sociale, un règlement européen de 2012³ (en cours de révision) oblige les compagnies aériennes à affilier leurs personnels navigants au régime de sécurité sociale du pays où se situent leurs bases d'affectation ; cette dernière, que l'employeur a l'obligation de désigner, est définie comme le lieu où « *commence et se termine normalement un temps de service (...) et où dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage* ».

Certaines compagnies, tout en profitant du marché aérien dans notre pays, contournent ce double critère afin de s'affranchir des contraintes d'une part du droit du travail français et d'autre part des cotisations du régime de sécurité social français. Ce procédé relève du dumping social et génère une concurrence déloyale.

Au niveau européen, la révision en cours du règlement européen de coordination des systèmes de sécurité sociale doit nous permettre d'encadrer les détournements constatés à ce jour. Il faut profiter du débat actuel pour limiter les mentions au contrat de travail de bases d'affectation fictives et faire perdre tout intérêt au détournement visant à recourir aux « mises en place » systématiques (pilote acheminé par l'employeur vers le lieu où il doit prendre son service aux commandes d'un avion) d'un Etat A vers un Etat B, afin de ne pas relever du régime social de l'Etat B.

Au niveau national, le SNPL estime que des mesures cohérentes et pertinentes peuvent être mises en place pour préserver le pavillon aéronautique français :

- **élaborer un plan de lutte contre le travail dissimulé** dans le domaine du transport aérien ;
- **renforcer les moyens juridiques et humains de l'OCLTI** visant à accélérer la phase d'évaluation des dossiers et la phase d'investigation ;
- la prise en compte, par la DGAC, de ces nouvelles menaces et l'instauration d'un contrôle des plannings des personnels navigants (récupération des noms des équipages, reconstitution des plannings etc.).

Propositions :

- Mettre en œuvre un plan de lutte contre le travail illégal dédié au transport aérien.
- Accroître les moyens juridiques et humains de l'OCLTI.
- Encadrer la notion de base d'affectation au niveau européen.

³ Règlement n° 465/2012 [LIEN](#)