



BS.25-01-006 AF
janvier 2025

EMBAUCHES EN CDI



Lors d'une réunion sur les effectifs avec Éric Caron, plusieurs points essentiels concernant l'avenir des PNC en CDD ont été abordés, notamment la proposition de CDI et les modalités de leur mise en place.

Nous saluons l'initiative de la Direction visant à répondre favorablement à notre demande de titularisation de l'ensemble des employés en CDD. Cette démarche inclut la sécurisation de leurs parcours professionnels par la proposition d'un CDI.

Cependant, nous notons que certains de ces PNC cumulent une ancienneté de deux ans de contrats instables incluant des périodes d'alternance et de CDD.

À lire les communications de syndicats à peine sortis de réunion ou même pas présents, nous déplorons leur manque de connaissance au sujet de l'emploi PNC chez Air France. L'un se félicite du recrutement de PNC alors qu'il a refusé l'Accord collectif qui les garantit. L'autre se gargarise de l'octroi de CDI après parfois 2 ans de mise à l'épreuve dans des contrats précaires.

Une entrée dans la profession par des contrats précaires

Plus largement, le SNPNC constate que le modèle social PNC AF basé sur un Contrat à Durée Indéterminée tend à être remis en cause par la Direction au fil des sessions de recrutement.

La Direction doit revoir le processus qui amène les nouveaux embauchés vers le CDI, elle doit cesser de maintenir nos jeunes collègues pendant de longs mois dans l'incertitude. A terme, combien de contrats faudra-t-il cumuler pour obtenir un CDI ? Quels types de contrat faudra-t-il enchaîner pour espérer rester dans les effectifs ?

Pour le SNPNC Il est légitime de se poser des questions sur les intentions d'une Direction envers ses employés en général, lorsqu'elle ne traite pas correctement ses nouvelles recrues en particulier...

Il y a encore un an, un seul CDD suffisait pour être ensuite titulaire d'un CDI. Plus anciennement, AF recrutait directement en CDI avec des périodes d'essai légales qui permettaient tant à l'employeur qu'au salarié de rompre librement le contrat qui les liait.

Que faudra-t-il ajouter à la désormais longue liste de cases à cocher pour obtenir un CDI ? Un entretien réalisé par Ben Smith, lui-même ?

225

Alternants 2023-24

53

PNC ayant déjà
effectués un CDD
l'été dernier

79

PNC ayant réussi
les sélections
l'an dernier sans
avoir réalisé de contrat
pour l'instant





Qui sont aujourd'hui nos collègues concernés par un CDI ?

- ▶ Des alternants de la saison 2022-23 qui ont cumulés un an d'alternance et 2 CDD d'avril 2024 à Mars 2025, soit 2 ans d'expérience !
- ▶ Des PNC issus des sélections externes de 2019 que certains appellent « autres compagnies » sans connaître l'historique de leurs parcours. Pour la petite histoire, ces PNC ont réussi leurs sélections « à l'ancienne », en présentiel avec épreuves éliminatoires en 2019-2020. À ce moment-là, il n'était pas question de CDD !

Le SNPNC avait obtenu l'engagement qu'ils seraient recrutés à la reprise des embauches.

C'est chose faite ! Nous n'avons eu de cesse de rappeler à l'entreprise ses engagements, le vivier 2019 sera enfin épuisé au 1^{er} avril (XL, ZI, Alternants, sélections externes). Nos collègues qui ont entre 1 et 2 ans d'ancienneté peuvent enfin être libérés de cette pression qui pèse sur eux quotidiennement. Ils ont fait plus que leurs preuves !

Le SNPNC revendique

Afin de mettre fin à cette précarisation des jeunes embauchés, notre demande : négocier un accord de séniorité.

Nous proposons à l'entreprise un accord dit de séniorité comme c'est le cas dans la plupart des compagnies où le SNPNC est présent.

Depuis l'apparition du CDD PNC chez Air France, nous demandons à l'entreprise la mise en place d'un accord dans lequel les critères retenus seraient clairs et définis pour la conclusion d'un CDI, notamment :

- **Reconnaissance de l'expérience acquise**
- **Reconnaissance du dossier professionnel**
- **Passage automatique en CDI en fonction des critères retenus dans cet accord**
- **Processus de transition simplifié, notamment pour les PNC en CDD ayant déjà démontré leurs compétences et leur investissement au sein de l'entreprise.**

