

# LONG RANGE

**Défendre les valeurs de notre métier grâce à un syndicat éthique, revendicatif et indépendant**



Nicolas  
Jean

ICPL A320  
Titulaire

Je me présente, Nicolas JEAN, CDB A320 (22 années d'emploi pilote au sein d'Air France dont 4 années en qualité de CDB B738 détaché chez Transavia). Je me porte candidat pour la 1ère fois à un mandat de RS titulaire.

Thierry  
Guillaumin

CDB B737  
Suppléant

Je me présente, Thierry GUILLAUMIN, CDB B738 détaché chez Transavia (25 années d'emploi pilote au sein d'Air France, plusieurs mandats de RS). Je me porte candidat à un mandat de RS suppléant.



Si l'on peut se féliciter du développement de Transavia France depuis 2014 et de son corollaire l'emploi pilotes Air France, force est de constater que le modèle de détachement ne séduit pas et qu'il crée son lot d'iniquités.

Iniquités dans la gestion de carrière : de multiples avenants à notre contrat de travail afin de séduire plus de prétendants au poste de « CDB B738 détaché » créent des effets d'aubaines pour certains, des ralentissements de carrière pour d'autres, vont à l'encontre du modèle de progression de carrière pourtant encore vanté par notre compagnie dans un récent jugement de la cour de cassation de Paris (carrière bâtie suivant un cursus OPL MC - OPL LC - CDB MC - CDB LC).

Nous souhaitons redonner plus de poids au paramètre prépondérant de gestion de notre carrière, socle de notre cohésion sociale, notre LCP.

Iniquités de gestion humaine : les exemples sont multiples sur le modèle de management RH de Transavia France qui ne présente ni la même bienveillance ni la même écoute qu'au sein d'Air France (niveau pro, planning, vie privée,...).

Nous souhaitons une plus grande convergence des référentiels de gestion RH des pilotes aux commandes des avions de Transavia.

Avec les négociations prochaines sur l'intégration de l'A320Néo au sein du groupe Air France, nous pensons que notre syndicat a la possibilité d'amender ce modèle de détachement. Cette action syndicale vers une unicité de contrat devient plus que jamais prégnante compte tenu du développement de partenariat avec d'autres entités, telle CMA/CGM.

Ne créons pas les conditions de nouvelles dissensions au sein de notre population PNT.

Par ailleurs, l'action syndicale se doit de peser toujours plus sur la qualité de notre quotidien professionnel qui se dégrade progressivement : qualité des hébergements en escale (API), construction des rotations, gestion des montées terrains pour les PNT provinciaux, réflexion sur la mise en place de moyens facilitant l'exploitation à partir d'Orly, gestion des congés.

Le développement prochain de notre compagnie ne peut se faire sans l'adhésion de ses pilotes, saisissons l'opportunité d'élire une équipe syndicale qui œuvrera à une homogénéité de carrière pour tous.

Retrouvez nos propositions sur [long-range.fr](http://long-range.fr)

**Privilégier l'éthique et les valeurs de notre métier plutôt que le compromis à n'importe quel prix**  
**Rétablir la revendication au cœur de la négociation pilote avec une vision à long terme**  
**Impliquer les adhérents dans la vie de leur contrat et de leur syndicat**  
**Restaurer l'indépendance du SNPL**