



FICHE TECHNIQUE RÉMUNÉRATION

Lors de la phase 1 du plan Transform15, une mesure réduisant le taux de nos indemnités kilométriques de 30 % avait été imposée par la Direction. Cette mesure générait de fortes iniquités entre PNC (selon que nous utilisons les transports en commun, selon la distance entre habitation et aéroport ou encore selon la fréquence des montés au terrain (LC ou MC)). Une de nos préoccupations était logiquement de revenir sur cette dégradation.

La Direction voulait également intégrer à cet accord une mesure de maîtrise du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) consistant à **rallonger la carrière PNC de 9 années**. La négociation faite par vos délégués a permis de ne **ralentir l'évolution des échelons que de 3 ans** dont une partie servira à compenser la mesure IKV qui est donc **annulée**. La progression dans les classes restant quant à elle inchangée.

Comme on pouvait s'y attendre dans un accord de crise, la compagnie a modifié certains éléments de décompte de l'activité servant au calcul de notre rémunération afin que le surcroît d'activité dû aux règles d'utilisation tant MC que LC ne se traduise pas par des augmentations de salaire symétriques.

Nous avons pour préoccupation principale en la matière d'avoir la garantie qu'à activité égale la rémunération ne baisse pas. A cette fin trois volets de garanties sont actés dans le texte proposé à signature.

- Le Smmg reste inchangé à Fixe + 85PV sur MC et Fixe + (85 PV x 1,127) sur LC.
- D'une part, une règle transitoire de convergence (décrite ci-après) ne permet la dégradation des curseurs visés qu'à due proportion de la montée en charge du surcroît d'activité.
- D'autre part une garantie de rémunération collective est spécifiquement prévue pour l'année civile 2015 dans le cas où la cible de production ne serait pas atteinte.

Accord 2008-2013	Texte mis à signature	Commentaires
<p>Les échelons ainsi que la progression dans ces échelons en fonction de la durée des services sont fixés conformément au tableau ci-dessous :</p>	<p>La progression dans les échelons sera neutralisée, pour les PNC inscrits aux effectifs de l'entreprise à la date de signature du présent accord, du 1er avril 2013 (inclus) jusqu'au 31 mars 2016 inclus.</p> <p>En conséquence, au 1er avril 2016 ces PNC seront repositionnés selon la grille ci-dessous (échelon et durée de service dans l'échelon).</p> <p>Les échelons ainsi que la progression dans ces échelons en fonction de la durée des services sont fixés conformément au tableau ci-dessous :</p>	<p>La compagnie envisageait dans un premier temps une mesure de maîtrise du GVT portant sur les échelons avec une durée de carrière de 36 ans pour atteindre le 10ème échelon. En cours de négociations une seconde proposition impactant Classes et échelons, portait la carrière PNC à 30 ans.</p>

<table border="1"> <thead> <tr> <th>Echelon</th> <th>Durée des services dans l'échelon</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>2 ans</td></tr> <tr><td>2</td><td>2 ans</td></tr> <tr><td>3</td><td>2 ans</td></tr> <tr><td>4</td><td>3 ans</td></tr> <tr><td>5</td><td>3 ans</td></tr> <tr><td>6</td><td>3 ans</td></tr> <tr><td>7</td><td>3 ans</td></tr> <tr><td>8</td><td>3 ans</td></tr> <tr><td>9</td><td>4 ans</td></tr> <tr><td>10</td><td>--</td></tr> </tbody> </table>	Echelon	Durée des services dans l'échelon	1	2 ans	2	2 ans	3	2 ans	4	3 ans	5	3 ans	6	3 ans	7	3 ans	8	3 ans	9	4 ans	10	--	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Echelon</th> <th>Durée des services dans l'échelon</th> <th>Ancienneté Compagnie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>3 ans</td><td>0 à 3 ans</td></tr> <tr><td>2</td><td>3 ans</td><td>3 à 6 ans</td></tr> <tr><td>3</td><td>3 ans</td><td>6 à 9 ans</td></tr> <tr><td>4</td><td>3 ans</td><td>9 à 12 ans</td></tr> <tr><td>5</td><td>3 ans</td><td>12 à 15 ans</td></tr> <tr><td>6</td><td>3 ans</td><td>15 à 18 ans</td></tr> <tr><td>7</td><td>3 ans</td><td>18 à 21 ans</td></tr> <tr><td>8</td><td>3 ans</td><td>21 à 24 ans</td></tr> <tr><td>9</td><td>4 ans</td><td>24 à 28 ans</td></tr> <tr><td>10</td><td>--</td><td>>28 ans</td></tr> </tbody> </table> <p>Par ailleurs, dans le cadre des mesures prises pour limiter l'évolution du GVT pendant la durée de l'Accord collectif (gels des échelons pendant 3 ans à compter du 1er avril 2013), la décision prise lors de la phase 1 de modifier les taux des indemnités kilométriques trajet fixé unilatéralement par la Direction est annulée au 1er avril 2013.</p>	Echelon	Durée des services dans l'échelon	Ancienneté Compagnie	1	3 ans	0 à 3 ans	2	3 ans	3 à 6 ans	3	3 ans	6 à 9 ans	4	3 ans	9 à 12 ans	5	3 ans	12 à 15 ans	6	3 ans	15 à 18 ans	7	3 ans	18 à 21 ans	8	3 ans	21 à 24 ans	9	4 ans	24 à 28 ans	10	--	>28 ans	<p><i>Au cours des derniers jours de négociations, les prétentions de la Direction ont été ramenées à un gel de 3 ans dans les échelons, dont une partie contribuerait à l'annulation de la mesure imposée en phase 1 portant sur les indemnités kilométriques. IKV / IKS</i></p>
Echelon	Durée des services dans l'échelon																																																								
1	2 ans																																																								
2	2 ans																																																								
3	2 ans																																																								
4	3 ans																																																								
5	3 ans																																																								
6	3 ans																																																								
7	3 ans																																																								
8	3 ans																																																								
9	4 ans																																																								
10	--																																																								
Echelon	Durée des services dans l'échelon	Ancienneté Compagnie																																																							
1	3 ans	0 à 3 ans																																																							
2	3 ans	3 à 6 ans																																																							
3	3 ans	6 à 9 ans																																																							
4	3 ans	9 à 12 ans																																																							
5	3 ans	12 à 15 ans																																																							
6	3 ans	15 à 18 ans																																																							
7	3 ans	18 à 21 ans																																																							
8	3 ans	21 à 24 ans																																																							
9	4 ans	24 à 28 ans																																																							
10	--	>28 ans																																																							
<p>1.1 Structure de la rémunération du Personnel Navigant Commercial Non Cadre</p> <p>La rémunération du Personnel Navigant Commercial non cadre comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un traitement fixe, • des primes de vol, • des primes annuelles (PFA, PUA), et le cas échéant : • des majorations pour vol de nuit, • des majorations au titre des périodes de vol de plus de 10 heures, • des majorations pour heures supplémentaires, • un complément au titre du repos additionnel, • une majoration ou une prime liée à l'affectation aux Antilles, • des primes et indemnités diverses. <p>Temps de vol rémunéré (HV100%(r)) :</p> <p>Le temps de vol servant au calcul de la rémunération d'une étape en fonction est indépendant du temps de vol réalisé. Il est égal au temps de vol de référence, prolongé de :</p>	<p>1.1 Structure de la rémunération du Personnel Navigant Commercial Non Cadre</p> <p>La rémunération du Personnel Navigant Commercial non cadre comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un traitement fixe, • des primes de vol, • des primes annuelles (PFA, PUA), et le cas échéant : • des majorations pour vol de nuit, • des majorations au titre des périodes de vol de plus de 10 heures, • des majorations pour heures supplémentaires, • un complément au titre du repos additionnel, • une majoration ou une prime liée à l'affectation aux Antilles, • des primes et indemnités diverses. <p>Temps de vol rémunéré (HV100%(r)) :</p> <p>Le temps de vol servant au calcul de la rémunération d'une étape en fonction est indépendant du temps de vol réalisé. Il est égal au temps de vol de référence, prolongé de :</p>	<p><i>Afin de traduire les efforts de productivité en effets économiques, la Direction entend modifier certains paramètres de rémunération, de sorte que l'augmentation du nombre d'heures de vol à produire ne produise pas d'augmentation symétrique.</i></p> <p><i>Son premier choix était de modifier, également, la rémunération des heures de nuit tant sur le taux que sur les plages horaires, ainsi que la rémunération des heures supplémentaires.</i></p> <p><i>Nous avons préféré faire porter les effets sur les curseurs techniques dé-corrélés des phases les plus pénibles de notre activité. Ainsi l'effort est plus lissé et ne remet pas en cause leur prise en compte.</i></p>																																																							

<ul style="list-style-type: none"> • 10 minutes pour les PNC dont le régime d'emploi est Moyen Courrier • 30 minutes pour les PNC dont le régime d'emploi est Long Courrier. <p>4.2 Décompte mensuel de l'activité</p> <p>4.2.1 PNC dont le régime d'emploi est Moyen Courrier • Hcv = $(\sum HV100\%) \times Cmt + \sum MEP / 2$</p> <p>4.3 Rémunération mensuelle de l'activité</p> <p>4.3.1 Moyen Courrier</p> <p>1 heure créditée rémunérée donne lieu au paiement de 1.08 Primes de Vol Effectives Individualisées.</p> <p>4.3.2 Long Courrier</p> <p>1 heure créditée rémunérée donne lieu au paiement de 1.07 Primes de Vol Effectives Individualisées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 7 minutes* pour les PNC dont le régime d'emploi est Moyen Courrier • 20 minutes* pour les PNC dont le régime d'emploi est Long Courrier. <p>(*) sauf dispositions prévues au point 6 du présent chapitre</p> <p>4.2 Décompte mensuel de l'activité</p> <p>4.2.1 PNC dont le régime d'emploi est Moyen Courrier • Hcv = $\sum HV100\%) \times Cmt^{(**)} + \sum MEP / 2$</p> <p>(**) Cmt' = 1 (sauf dispositions prévues au point 6 du présent chapitre)</p> <p>4.3 Rémunération mensuelle de l'activité</p> <p>4.3.1 Moyen Courrier</p> <p>1 heure créditée rémunérée donne lieu au paiement de 1,06* Primes de Vol Effectives Individualisées.</p> <p>(*) sauf dispositions prévues au point 6 du présent chapitre</p> <p>4.3.2 Long Courrier</p> <p>1 heure créditée rémunérée donne lieu au paiement de 1,01* Prime de Vol Effective Individualisée.</p> <p>(*) sauf dispositions prévues au point 6 du présent chapitre</p>	<p><i>Néanmoins, la Direction a retenu la suppression des majorations pour périodes de vol de plus de 10 heures, arguant du fait que la spécificité de ces vols est déjà en partie prise en compte dans le décompte et la rémunération de l'activité.</i></p> <p><i>Ce sont donc les curseurs, Cmt (ramené à 1 dans la partie décompte), temps de vol forfaitaires (ramenés à 7mn pour le MC et 20mn pour le LC) et coefficients PV/HC (ramené à 1,06 sur MC et 1,01 sur LC) qui sont dégradés dans la copie finale de la Direction.</i></p>
	<p>6 - Règles transitoires de convergence</p> <p>Ces règles transitoires continueront de s'appliquer au-delà du 31 décembre 2015 si la cible de dimensionnement n'est pas encore atteinte à cette date.</p> <p>6.1 Principes et définitions</p> <p>Un mécanisme transitoire de convergence des règles de rémunération s'appliquera progressivement par palier, jusqu'à l'atteinte de la cible de dimensionnement des effectifs en heures des vol.</p>	<p><i>Etant donné que la compagnie recherche à modérer la rémunération de la part d'activité supplémentaire liée à l'augmentation de la productivité physique, il nous est paru indispensable de garantir que seule cette partie de l'activité soit ciblée.</i></p>

L'objectif cible de dimensionnement des effectifs est de :

- 600 heures de vol réalisées (620 heures programmées) en moyen-courrier
- 710 heures de vol réalisées (720 heures programmées) en long-courrier.

A partir d'avril 2013, la convergence vers la cible sera observée chaque mois, au travers de la progression de la cadence en heures de vol des 12 derniers mois glissants réalisés (pour le moyen-courrier d'une part, et pour le long-courrier d'autre part). Ce calcul sera effectué à 30ème de présence équivalent, et en neutralisant le cas échéant les mois impactés par des perturbations exceptionnelles.

Le calcul de la cadence étant effectué sur 12 mois glissants passés, ces modifications s'appliqueront donc avec un « effet retard ». De ce fait, dès lors qu'un palier sera atteint, il n'y aura de retour arrière possible concernant l'application des règles de rémunération, qu'en cas de baisse de la cadence annuelle sur 6 mois consécutifs au moins. En tout état de cause, les règles de rémunération cible des paragraphes précédents s'appliqueront définitivement dès lors que le sureffectif aura été totalement résorbé.

En d'autres termes un surreffectif qui ne permettrait pas à la Compagnie de distribuer sa production cible ne doit pas dégrader encore plus la rémunération des PNC.

Une procédure, dite de convergence, est donc proposée. Elle ne permet la dégradation des curseurs qu'à due proportion de la montée en charge de l'activité.

Afin de vérifier le juste calage de cette montée en charge, un comité spécifique devrait suivre, au mois le mois, le nombre d'heures réalisées sur les 12 mois glissants précédents.

Ce ne serait qu'en fonction de ces constats mensuels que le niveau des différents curseurs visés serait adapté. (voir les tableaux suivants, MC puis LC)

MC

	Avant modification	→									Cible
Cadence annuelle	<= 500	510	520	530	540	550	560	570	580	590	600
Modications en %	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Cmt' sur décompte	Cmt					Cmt-50% (Cmt-1)					Cmt' = 1
PV / HC	1,08					1,07					1,06
Temps de réf + X mn	+ 10 mn					+ 8,5 mn					+ 7 mn

LC

	Avant modification	→				Cible
Cadence annuelle	<= 660	670	680	690	700	710
Modications en %	0%	20%	40%	60%	80%	100%
PV / HC	1,07		1,046			1,01
Temps de réf+ X mn	+ 30 mn		+26 mn			+ 20 mn
PV vols > 10h	0,7		0,42			0

6.2 Règles transitoires Moyen-Courrier

Les dispositions suivantes s'appliqueront par palier, à partir du mois M en fonction de la cadence annuelle calculée le mois M :

le décompte mensuel, défini au § 4.2.1 ci-dessus, sera modifié de la façon suivante :

- Cmt' = Cmt tant que la cadence annuelle est inférieure ou égale à 500 heures.
- Cmt' variant linéairement de Cmt à 1 lorsque la cadence annuelle est entre 500 et 600 heures
- Cmt' = 1 dès lors que la cadence annuelle atteint 600 heures, ou que le sureffectif est résorbé

le temps de vol rémunéré HV100% (r), utilisé pour le calcul de la rémunération, sera égal au temps de référence prolongé de :

- 10 minutes tant que la cadence annuelle est inférieure ou égale à 500 heures.
- X minutes variant linéairement de 10 à 7 minutes lorsque la cadence annuelle est entre 500 et 600 heures
- 7 minutes dès lors que la cadence annuelle atteint 600 heures, ou que le sureffectif est résorbé

le coefficient PV / HC pour le calcul de la rémunération sera égal à :

- 1,08 tant que la cadence annuelle est inférieure ou égale à 500 heures.
- variant linéairement de 1.08 à 1.06 lorsque la cadence annuelle est entre 500 et 600 heures
- 1,06 dès lors que la cadence annuelle atteint 600 heures, ou que le sureffectif est résorbé

6.3 Règles transitoires Long-Courrier

Les dispositions suivantes s'appliqueront par palier, à partir du mois M en fonction de la cadence annuelle calculée le mois M :

le temps de vol rémunéré HV100% (r), utilisé pour le calcul de la rémunération, sera égal au temps de référence prolongé de :

- 30 minutes tant que la cadence annuelle est inférieure ou égale à 660 heures.
- X minutes variant linéairement de 30 à 20 minutes lorsque la cadence annuelle est entre 660 et 710 heures
- 20 minutes dès lors que la cadence annuelle atteint 710 heures, ou que le sureffectif est résorbé

le coefficient PV / HC pour le calcul de la rémunération sera égal à :

- 1,07 tant que la cadence annuelle est inférieure ou égale à 660 heures.
- variant linéairement de 1.07 à 1.01 lorsque la cadence annuelle est entre 660 et 710 heures

Afin de mieux appréhender cette mesure de convergence et d'en vérifier l'efficacité, nous avons demandé à un cabinet d'experts extérieur (SECAFI) de faire une étude poussée sur ce principe.

Cette étude, ainsi que d'autres demandes ciblées que nous avons sollicitées auprès du cabinet SECAFI seront mises en ligne sur notre site internet au fur et à mesure de leurs livraisons.

<http://www.unac.asso.fr>

- 1.01 dès lors que la cadence annuelle atteint 710 heures, ou que le sureffectif est résorbé

Le coefficient k pour le calcul des majorations pour périodes de vol de plus de 10 heures sera égal à :

- 0.7 tant que la cadence annuelle est inférieure ou égale à 660 heures.
- variant linéairement de 0.7 à 0 lorsque la cadence annuelle est entre 660 et 710 heures
- 0 (suppression des majorations pour PV>10h) dès lors que la cadence annuelle atteint 710 heures, ou que le sureffectif est résorbé

Garantie de rémunération collective spécifique pour l'année civile 2015 :

Sur l'année civile 2015, le niveau moyen mensuel de rémunération en primes de vol sera au moins égal à celui de 2011+ 4 primes de vol (soit au total 114 primes de vol pour 30/30èmes de présence, calcul effectué pour l'ensemble des PNC long-courrier en incluant les majorations pour heures supplémentaires et les éventuels compléments de primes de vol versés au titre de la garantie de rémunération prévue à l'article 4.7).

Si le niveau atteint est inférieur, un complément de rémunération sera versé au travers d'une prime uniforme en primes de vol. Pour chaque PNC, cette prime sera alors égale à :

$(114 \text{ PV} - \text{niveau LC 2015}) \times (\Sigma \text{ 30èmes de présence et congés sur l'année en tant que PNC LC} / 30) \times 13/12$

Afin de prendre en compte d'éventuels aléas qui pourrait perturber cette montée en charge, une seconde lame de garantie est actée. Si le niveau de rémunération sur l'année 2015 venait à produire moins de 114 PV mensuelles en moyenne (sur LC, soit le niveau atteint en 2008, période où il n'y avait pas de sureffectif significatif), une prime différentielle uniforme serait versée à chaque PNC