



ADHERENTS

www.unac.asso.fr

avril 2012



skype : « permanenceunac »

mail : navigants@unac.asso.fr

La démocratie sociale a souvent été malmenée ces dernières années, modification de la hiérarchie des normes en matière de durée de temps de travail, réforme du régime général des retraites, et plus récemment réforme du droit de grève des navigants. Toutes ces réformes ont été faites sans, ou presque sans, concertation avec les partenaires sociaux, les fameux corps intermédiaires voués aux gémonies par certaines personnalités politiques d'horizons variés, ces derniers mois.

Pourtant, les outils sont en place : la loi Larcher du 31 janvier 2007 stipule que « tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle (...) fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ».

L'Assemblée Nationale comme le Sénat ont adopté chacun un protocole en 2009 qui prévoit que tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement, qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail fait l'objet d'une concertation préalable, une procédure analogue destinée à garantir le dialogue social pour les propositions de loi traitant des mêmes matières est prévue par ce protocole. Un délai raisonnable est alors accordé le cas échéant pour la négociation.

Mais, sur tous les sujets d'importance ces dernières années le dialogue social a été bafoué, ce qui affaiblit gravement la démocratie sociale. Il est temps que la négociation collective fasse l'objet d'une réforme de grande ampleur et qu'elle devienne un « principe constitutionnel » et cela à tous les niveaux, celui de l'entreprise comme celui des branches professionnelles et du niveau national interprofessionnel.

Ce renforcement de la démocratie sociale ne manquera pas de renforcer la démocratie politique, qui s'en plaindra ?

FOCUS

Données sociales

Masse Salariale compagnie Air France seule

Charges de personnel en millions d'euros	PS	PNT	PNC	Total
	2010/2011	2010/2011	2010/2011	2010/2011
salaires principaux	1506	641	590	2738
indemnités et autres	144	26	92	262
salaires et traitements	1650	668	682	3001
total cotisations sociales, intéressement, etc.)	697	359	338	1394
Total charges de personnel	2347	1027	1020	4395

Frais de personnel par entité en millions d'euros

AF SA	Groupe AF	AF/KL
4 395	5 281	7 333

Effectifs compagnie AF seule 2010 (au 31/12)

PS	33 796	64 %
PNC	14 990	28 %
PNT	4 174	8 %
	52 960	100 %

FOCUS

Accord de méthode

1. Objet

Soucieuses de la situation de l'entreprise, les parties signataires souhaitent, par le présent accord, définir une méthodologie de travail permettant de participer, dans et par le dialogue, au redressement d'Air France.

2. Objectifs

Dans le contexte de dégradation des résultats économiques de l'entreprise pour le quatrième exercice consécutif et face à la perte de compétitivité sur tous les réseaux (LC, MC, CC), un plan ambitieux de redressement a été lancé en Janvier.

La Direction précise que l'amélioration de l'efficacité économique recherchée sur tout le périmètre de l'entreprise est de 20% à horizon 2014 (par rapport au résultat de 2011). Cet objectif est fixé dans le but de dégager le plus rapidement possible une marge opérationnelle suffisante, pour réduire l'endettement et faire face aux investissements nécessaires au développement, en particulier de renouvellement de flotte. Il s'accompagne également de mesures d'amélioration de nos politiques d'achats, de maîtrise de nos investissements, d'une meilleure utilisation des nouvelles technologies. La réalisation de cet objectif est la condition nécessaire pour renouer avec la croissance et reprendre une position de leader

Pour arrêter son projet industriel, Transform 2015, la Direction a mis en œuvre les groupes de travail suivants:

- pour mener une réflexion sur l'évolution des modèles Moyen courrier et Long courrier (incluant les produits et services associés), ainsi que sur les métiers du Cargo et de la Maintenance,
- pour rechercher des pistes d'amélioration de la productivité et de l'efficacité économique dans tous les métiers de l'entreprise.
- pour travailler sur une simplification des organisations et sur le renforcement du management de proximité.

Par ailleurs devant l'urgence de la situation, pour construire dans un délai court un nouveau cadre contractuel qui accompagne cet objectif et qui permette de contribuer au redressement économique de l'entreprise, la direction confirme sa volonté d'aboutir par la négociation à un ensemble cohérent d'accords PNC pour la fin du mois de juin 2012. (La même démarche est engagée dans les autres directions de l'entreprise)

Dans ce cadre, la notification de la décision de dénonciation ne sera pas engagée avant la fin du mois de juin 2012.

Les organisations syndicales signataires, conscientes de la situation économique de l'entreprise et de l'impérieuse nécessité de réaliser un important effort de redressement afin retrouver le chemin de la croissance, sont prêtes à s'engager dans le calendrier de négociation contraint défini par la Direction.

Dans ce cadre, les parties réaffirment leur volonté de préserver l'emploi PNC. Ainsi, il est convenu que toute mesure visant à augmenter la productivité sera nécessairement accompagnée de mesures permettant une meilleure gestion des effectifs possible.

Sans préjuger à ce stade des engagements réciproques qui résulteraient ou non en juin des négociations à venir, les parties signataires conviennent de la méthodologie et du calendrier précisés ci-dessous.

3. Organisation de la négociation

L'accord collectif PNC 2008-2013 est un accord à durée déterminée dont l'échéance est le 31 mars 2013.

Pour répondre aux objectifs décrits et permettre aux organisations syndicales signataires de disposer d'une visibilité globale sur les futures règles applicables aux PNC, les parties signataires conviennent d'anticiper la négociation de cet Accord collectif PNC, avant fin juin 2012 suivant la méthodologie ci-dessous :

3.1. Accompagnement des projets industriels MC/CC et LC

Les parties conviennent de négocier les mesures nécessaires de productivité et d'économies, sur les thèmes suivants :

- les règles d'utilisation et de rémunération associées
- la maîtrise de l'évolution du GVT (Glissement Vieillesse Technicité)
- les compositions d'équipage (ratios Passagers/PNC). Une attention particulière sera apportée à l'adéquation des charges de travail et des compositions d'équipage.
- les frais d'étape (hébergement, transport, IR, prestations équipages). La négociation ne devra pas aboutir à remettre en cause l'hygiène, l'alimentation et la qualité de l'hébergement nécessaire au repos des équipages.

Aux mesures ci-dessus pourront être substituées des dispositions issues des thèmes du point 3.2.

Ces changements ne pourront avoir comme conséquence de diminuer la rémunération de base des PNC

3.2. Cadrage des thèmes complémentaires

Les parties conviennent d'instruire les modifications éventuelles à apporter sur les points suivants, qui pourront contribuer à l'atteinte de l'économie recherchée :

- les règles d'emploi
- les règles de carrière. Au cours de cette négociation, la plus grande attention sera portée à l'équité dans les éventuels changements apportés au déroulement de carrière PNC.
- la cessation de service
- la protection sociale

3.3. Emploi

La GPEC PNC sera actualisée et les solutions nécessaires au traitement du sureffectif seront élaborées.

Dans ce cadre, les dispositions de Temps alterné pourront être complétées par la négociation d'un temps partiel conventionnel incitatif.

4. Finalisation des accords

L'ensemble des dispositions définies ci-dessus feront l'objet d'un accord en juin 2012.

Les parties conviennent de finaliser la rédaction des modalités relatives aux thèmes complémentaires avant fin décembre 2012.

Cette phase de rédaction ne remettra pas en cause l'objectif de 20% de productivité et d'économies à échéance 2014 et complètera l'accord de juin 2012 pour constituer le nouvel accord collectif PNC.

Le champ d'application de cet accord pourra être étendu aux PNC basés en métropole.

La mise en œuvre effective des mesures négociées avant juin 2012, pour la partie modifiant l'ACG en vigueur jusqu'en mars 2013, ne pourra intervenir avant la signature du nouvel accord collectif PNC, visé au paragraphe ci-dessus, et au plus tard au 31 mars 2013.

5. Méthodologie et calendrier

- 5.1. Dès à présent une mission d'expertise, à laquelle seront associés 3 PNC désignés par les organisations syndicales signataires, sera lancée pour analyser les différentes données de comparaison de la situation d'Air France par rapport à ses principaux concurrents.
- 5.2. Une présentation aux organisations syndicales signataires des travaux des différents chantiers sur les modèles CC/MC et LC sera organisée (fin mars, début avril). Un état des lieux de la situation actuelle des coûts PNC, ainsi que des éléments pertinents de comparaison avec les concurrents d'Air France leur seront également fournis.
- 5.3. Un cabinet d'audit externe sera missionné pour réaliser un audit du projet industriel Transform 2015 de l'entreprise. L'ouverture à signature ne pourra avoir lieu qu'une fois leurs conclusions présentées.
- 5.4. Le planning des réunions de négociation se déroulera d'avril à juin à raison d'une réunion plénière d'une journée tous les dix jours, avec une session de finalisation sur 3 jours. Des réunions supplémentaires pourront être rajoutées autant que de besoin.

Le 20 mars, les Délégués Syndicaux Air France constituant le Bureau AF de l'UNAC ont décidé de signer cet accord de méthode et de cadrage. Si ces négociations devaient aboutir à de nouvelles mesures, elles s'appliqueraient au plus tôt en fin 2012.

Droit de grève

LOI no 2012-375 du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports

NOR : ETSX1202557L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel no 2012-650 DC du 15 mars 2012 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}

I. – L'ordonnance no 2010-1307 du 28 octobre 2010 relative à la partie législative du code des transports est ratifiée.

II. – L'ordonnance no 2011-204 du 24 février 2011 relative au code des transports est ratifiée.

Article 2

Le titre Ier du livre Ier de la première partie du code des transports est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

« CHAPITRE IV

« Dispositions relatives au droit à l'information des passagers du transport aérien

« Section 1

« Champ d'application

« Art. L. 1114-1. – Le présent chapitre est applicable, lorsqu'ils concourent directement à l'activité de transport aérien de passagers, aux entreprises, établissements ou parties d'établissement qui exercent une activité de transport aérien ou qui assurent les services d'exploitation d'aérodrome, de la sûreté aéroportuaire, de secours et de lutte contre l'incendie, de lutte contre le péril animalier, de maintenance en ligne des aéronefs ainsi que les services d'assistance en escale comprenant le contrôle du chargement, des messages et des télécommunications, le traitement, le stockage, la manutention et l'administration des unités de chargement, l'assistance aux passagers, l'assistance des bagages, l'assistance des opérations en piste, l'assistance du nettoyage et du service de l'avion, l'assistance du carburant et de l'huile, l'assistance d'entretien en ligne, l'assistance des opérations aériennes et de l'administration des équipages, l'assistance du transport au sol et l'assistance du service du commissariat.

« Section 2

« Dialogue social et prévention des conflits

« Art. L. 1114-2. – I. – Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2512-2 du code du travail, dans les entreprises, établissements ou parties d'établissement entrant dans le champ d'application du présent chapitre, l'employeur et les organisations syndicales représentatives peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord-cadre organisant une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social. En application de cet accord, l'exercice du droit de grève ne peut intervenir qu'après une négociation préalable entre l'employeur et la ou les organisations syndicales représentatives qui envisagent de recourir au droit de grève. L'accord-cadre fixe les règles d'organisation et de déroulement de cette négociation. Ces règles doivent être conformes aux conditions posées au II.

« II. – L'accord-cadre détermine notamment :

«1° Les conditions dans lesquelles la ou les organisations syndicales représentatives procèdent à la notification à l'employeur des motifs pour lesquels elles envisagent de recourir à l'exercice du droit de grève ;

«2° Le délai dans lequel, à compter de cette notification, l'employeur est tenu de réunir la ou les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification. Ce délai ne peut dépasser trois jours ;

« 3° La durée dont l'employeur et la ou les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification disposent pour conduire la négociation préalable mentionnée au I. Cette durée ne peut excéder huit jours francs à compter de la notification ;

« 4° Les informations qui doivent être transmises par l'employeur à la ou aux organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification en vue de favoriser la réussite du processus de négociation ainsi que le délai dans lequel ces informations doivent être fournies ;

«5° Les conditions dans lesquelles la négociation préalable entre la ou les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification et l'employeur se déroule ;

«6° Les modalités d'élaboration du relevé de conclusions de la négociation préalable ainsi que les informations qui doivent y figurer ;

«7° Les conditions dans lesquelles les salariés sont informés des motifs du conflit, de la position de l'employeur, de la position de la ou des organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification ainsi que les conditions dans lesquelles ils reçoivent communication du relevé de conclusions de la négociation préalable.

« Section 3

« Exercice du droit de grève

« Art. L. 1114-3. – En cas de grève et pendant toute la durée du mouvement, les salariés dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, le chef d'entreprise ou la personne désignée par lui de leur intention d'y participer.

« Le salarié qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y partici-

per en informe son employeur au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation à la grève afin que celui-ci puisse l'affecter. Cette information n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la prise du service est consécutive à la fin de la grève.

« Le salarié qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe son employeur au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que ce dernier puisse l'affecter. Cette information n'est pas requise lorsque la reprise du service est consécutive à la fin de la grève.

« Par dérogation au dernier alinéa du présent article, les informations issues de ces déclarations individuelles peuvent être utilisées pour l'application de l'article L. 1114-4.

« Sont considérés comme salariés dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols les salariés des exploitants d'aérodrome et des entreprises, établissements ou parties d'établissement mentionnés à l'article L. 1114-1 qui occupent un emploi de personnel navigant ou qui assurent personnellement l'une des opérations d'assistance en escale mentionnée au même article L. 1114-1, de maintenance en ligne des aéronefs, de sûreté aéroportuaire, de secours et de lutte contre l'incendie ou de lutte contre le péril animalier.

« Les informations issues des déclarations individuelles des salariés ne peuvent être utilisées que pour l'organisation de l'activité durant la grève en vue d'en informer les passagers. Elles sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'employeur comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.

« Art. L. 1114-4. – Est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève dans les conditions prévues à l'article L.1114-3. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre du salarié qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.

« Art. L. 1114-5. – Dès le début de la grève, les parties au conflit peuvent décider de désigner un médiateur, choisi d'un commun accord, aux fins de favoriser le règlement amiable de leurs différends. Le médiateur dispose, pour exercer sa mission, des pouvoirs mentionnés aux articles L. 2523-4 à L. 2523-9 du code du travail. Il veille à la loyauté et à la sincérité de la consultation éventuellement organisée en application de l'article L. 1114-6 du présent code.

« Art. L. 1114-6. – Au-delà de huit jours de grève, l'employeur, une organisation syndicale représentative ou le médiateur éventuellement désigné peut décider l'organisation par l'entreprise d'une consultation ouverte aux salariés concernés par les motifs de la grève et portant sur la poursuite de celle-ci. Les conditions du vote sont définies par l'employeur dans les vingt-quatre heures qui suivent la décision d'organiser la consultation. L'employeur en informe l'inspecteur du travail. La consultation est assurée dans des conditions garantissant le secret du vote. Son résultat n'affecte pas l'exercice du droit de grève.

« Section 4

« Information des passagers

« Art. L. 1114-7. – En cas de perturbation du trafic aérien liée à une grève dans une entreprise, un établissement ou une partie d'établissement entrant dans le champ d'application du présent chapitre, tout passager a le droit de disposer d'une information gratuite, précise et fiable sur l'activité assurée. Cette information doit être délivrée aux passagers par l'entreprise de transport aérien au plus tard vingt-quatre heures avant le début de la perturbation.

Article 3

Le deuxième alinéa de l'article L. 113-3 du code de la consommation est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Elle est également applicable aux manquements au règlement (CE) no 1008/2008 du Parlement européen et du Conseil, du 24 septembre 2008, établissant des règles communes pour l'exploitation de services aériens dans la Communauté. »

Article 4

Le III de l'article L. 141-1 du même code est complété par un 6° ainsi rédigé :

« 6° De l'article 23 du règlement (CE) no 1008/2008 du Parlement européen et du Conseil, du 24 septembre 2008, établissant des règles communes pour l'exploitation de services aériens dans la Communauté. »

Article 5

Le code des transports est ainsi modifié :

1° L'article L. 1324-7 est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Le salarié qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y participer en informe son employeur au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation à la grève afin que ce dernier puisse l'affecter dans le cadre du plan de transport. Cette information n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la prise du service est consécutive à la fin de la grève.

« Le salarié qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe son employeur au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que ce dernier puisse l'affecter dans le cadre du plan de transport. Cette information n'est pas requise lorsque la reprise du service est consécutive à la fin de la grève.

« Par dérogation au premier alinéa du présent article, les informations issues de ces déclarations individuelles peuvent être utilisées pour l'application de l'article L. 1324-8. »;

2° L'article L. 1324-8 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre du salarié qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Dès l'annonce de cette proposition de loi venant d'un groupe de députés, nous avons demandé un entretien avec le ministère du Travail. Non seulement cette réunion qui s'est tenue le 3 janvier n'a pas permis de modifier les orientations du texte, mais nous avons pu constater que le Gouvernement apportait tout son soutien à ce texte.

Plusieurs réunions intersyndicales ont été organisées pour envisager en commun les meilleurs moyens d'infléchir la position du Gouvernement.

Compte tenu du calendrier parlementaire, nous avons bon espoir que cette proposition de loi ne passe pas avant la fin de la session parlementaire. Mais c'était sans compter la possibilité qu'a utilisée le Gouvernement de déclarer une procédure accélérée sur ce texte.

Le 25 janvier, l'ensemble des syndicats s'est réuni pour décider d'appeler tous les personnels de l'aérien à un arrêt de travail de 4 jours pour les 6, 7, 8 et 9 février.

Nous avons écrit aux principaux responsables de groupes politiques de l'Assemblée et du Sénat. L'Assemblée Nationale a voté ce texte qui ensuite a été envoyé au Sénat. Nous avons été auditionnés par le rapporteur de cette proposition de loi au Sénat qui nous a informés que la commission des affaires sociales rejetterait l'ensemble du texte. Le Sénat a bien rejeté ce texte, mais en cas de désaccord entre le Sénat et l'Assemblée Nationale le dernier mot revient à l'Assemblée.

Le conflit national prévu du 6 au 9 février s'est déroulé avec une participation importante des pilotes chez Air France, une mobilisation importante des personnels sol sur une journée emblématique avec de nombreuses manifestations sur la plateforme, et une participation plutôt décevante des PNC toutes compagnies confondues. À Air France, les PNC ont effectué une grève par procuration en confiant aux pilotes la responsabilité de défendre seuls ou presque la défense du droit de grève. En effet, malgré un appel à la grève unitaire de l'ensemble des syndicats de toutes les corporations de la branche, la participation a été très décevante. Même s'il n'est pas certain qu'une participation plus importante aurait modifié l'attitude du Gouvernement et des Parlementaires, le message qui a été envoyé aux différentes Directions d'entreprises et en particulier à la Direction d'AF pourrait se révéler néfaste dans les négociations en cours sur la remise en cause de nos conditions d'utilisation, de rémunération et de carrière. L'avenir proche nous le dira.

Pour étudier la constitutionnalité de ce texte, nous avons fait faire une étude par le Professeur Antoine LYON-CAEN, cependant que le SNPL faisait faire une autre étude par le Professeur Eric MILLARD. Ces deux études ont permis de rédiger une note de conclusion commune qui a été adressée par nos soins aux sénateurs des groupes politiques qui avaient soutenu notre démarche en les incitant à exercer un recours constitutionnel.

Ce recours constitutionnel a bien été effectué, mais le 15 mars le Conseil Constitutionnel a validé cette loi qui est donc devenue officiellement adoptée.

Elle est donc applicable depuis cette date.

FOCUS

AF TRANSFORM

Progressivement, au cours des semaines qui viennent de s'écouler, la Direction d'Air France nous a présenté un catalogue des mesures envisagées pour réduire les coûts PNC. C'est un inventaire dans lequel elle dit souhaiter piocher un certain nombre de mesures d'économies. **Cette liste forme un ensemble totalement indigeste, inacceptable, que même les esprits les plus malades de la Direction n'envisagent pas d'appliquer in extenso.** Nous ne savons pas si cet inventaire est exhaustif, nous ne doutons pas qu'il y a encore quelques directeurs qui n'ont toujours pas écrit leur cahier de revendications et que quelques idées, forcément très originales, sortiront du chapeau de la Direction dans les semaines ou les mois à venir.

Cet inventaire n'est pas le texte du projet d'accord de l'Entreprise, mais déjà on peut se faire une idée de l'endroit où ils souhaitent aller dans la future négociation qui débutera prochainement. **On constate qu'à peu près tous les curseurs sont touchés dans ce catalogue : les salaires, les compositions d'équipage donc les effectifs, les conditions d'emploi, le temps de travail, les congés et les contrats de travail.**

Inventaire du catalogue des mesures d'économies possibles telles qu'elles nous ont été présentées :

Rémunération

Blocage des salaires en 2012 et 2013

Réduction de 0,6% du GVT* de façon définitive

Réduction de 0,6% du GVT* sur 2013 et 2014

Modification CMT** (sur MC).

** GVT : Glissement Vieillesse Technicité : augmentation de la masse salariale due aux changements de classe et/ou d'échelons et aux promotions, même lorsqu'il n'y a pas d'augmentation générale de salaire.*

*** CMT : Coefficient Majorateur de Tronçon : coefficient appliqué aux heures de vol moyen-courrier qui vient majorer leur rémunération et diminuer le seuil d'heures supplémentaires.*

Congés

Suppression de 3 jours de CA

Règles d'utilisation LC

Diminuer les réserves

Revoir l'utilisation des journées joker au jour J

Confirmation des vols

Revoir la procédure de retard au pointage

En cas de gros aléa d'exploitation : revoir stabilité, règles de dispersion, délai d'attente, embargo journées joker

Réduction Temps d'Arrêt en escale

Réduction du RPC sur certains vols longs

Suppression du NET*

Réduction N70 à N60

Trimestrialisation des jours OFF (39/trim)

Réduction RADD** compo peq

Réduction RADD** exploitation

* NET : Non engagement de Tâche

** Radd : Repos Additionnel

Composition équipage LC

Avions COI : passer la cabine 36 S en 32W, changer le ratio 1 pnc/30 pax en 1 pnc/32 pax
==> -1 PNC

Avions LC : changer le ratio 1 pnc/39 pax en 1 pnc/45 pax

==> -1 PNC sur 330, 340, 747 et 773 42 J

==> -2 PNC sur 380

Le PNC retiré pourrait être un CC

Compensation saisonnalité LC

CDD plus longs l'été

Annualisation du temps de travail

Nouveaux contrats de Temps Alterné

TMR

* TMR : Temps Mensuel Réduit

Règles d'utilisation MC

En cas de gros aléa d'exploitation : réengagement plus rapide, revoir stabilité, revoir règles de dispersion, revoir embargo journées joker

Communalité rotations PNT/PNC

Application des définitions de l'EU-OPS

Suppression des limitations de levers-tôt

Passer rendement rotation pnc de 4,11 à 4,97

RPC 13h iso 16 h (sauf exception)

Rotations Avion MC

À ORY : augmenter rendement rotation (de 7h40 à 9h30) avec plus de vols en milieu de journée, grâce à transfert d'activité depuis CDG (équivalent de 6 à 8 avions).

A CDG : pour compenser la perte de l'activité transférée à ORY, augmenter le rendement rotation à 10h15 en diminuant le béton en bout de ligne, soit 6 ou 8 étapes par jour

==> économie de 9 coques.

La Direction a chiffré l'économie que représenterait chacune de ces mesures. L'économie attendue par la Direction avec le plan TRANSFORM15 est d'environ 230 millions pour les PNC. L'application intégrale du catalogue dépasserait de beaucoup l'économie attendue, il va donc y avoir des discussions avec les trois syndicats PNC pour convenir de ce qui est possible et de ce qui ne l'est pas. Pour l'UNAC, l'objectif n'est pas à tout prix d'atteindre les objectifs chiffrés attendus par la Direction. **Nous avons plusieurs objectifs prioritaires :**

La préservation de l'emploi.

Les mesures dont nous conviendrons devront permettre un travail soutenable.

Ces nouvelles mesures, moins disantes par rapport à l'accord collectif PNC, devront faire partie d'un nouvel accord collectif à durée déterminée. Ce nouvel accord devra comporter des engagements de la Direction concernant la croissance de l'offre commerciale.

La durée de l'accord devra être courte pour permettre un retour rapide aux anciennes conditions d'emploi si les objectifs de croissance et de rentabilité sont atteints. Ces objectifs devront être définis avec précision.

Certaines mesures à vocation conjoncturelle devront être associées à des clauses de « retour à bonne fortune »

Comme nous l'avons fait pour les bases province, nous voulons pouvoir faire des échanges entre quantité et qualité ou entre qualité et quantité. Nous voulons également de la sécurité quand la Direction réclame de la flexibilité. Mais pour que cette négociation soit possible, nous avons besoin de l'aide d'un cabinet d'expertise. Nous avons fait inscrire dans l'accord de cadrage de la négociation la présence d'experts externes. Ce sont eux qui nous permettront de valider ou pas les chiffrages d'économies réalisées. Par ailleurs, nous contestons le « benchmark » présenté par la Direction qui consiste à effectuer une comparaison de coûts et de productivité avec 4 autres compagnies qui ne nous semblent pas comparables à la nôtre. La seule comparaison qui nous semblerait acceptable c'est celle qui pourrait être faite avec KLM qui fait partie du Groupe et dont les chiffres peuvent être contrôlés par les syndicats.

Nous ferons ces négociations de bonne foi, il en va de notre avenir à tous, mais déjà nous pouvons dire que certaines de ces mesures resteront inacceptables et que d'autres devront sérieusement être aménagées pour pouvoir faire partie d'un accord collectif.

FOCUS

C'EST QUI L'UNAC ?

Le 18 novembre 2011 s'est tenue l'**Assemblée Générale de l'UNAC** à laquelle étaient invités tous les adhérents de **toutes les sections d'entreprise**. Cette AG a permis d'élire un nouveau **Bureau National** dont la composition est la suivante :

Président : Franck MIKULA mikula@unac.asso.fr

Vice-Président : Flore ARRIGHI arrighi@unac.asso.fr

Vice-Président : Eric CHAUVEL chauvel@unac.asso.fr

Secrétaire Général : Jean Marc QUATTROCHI quattrochi@unac.asso.fr

Secrétaire Général adjoint : Hubert DESCAMPS descamps@unac.asso.fr

Trésorière : Sylvie GROSS-LECONTE grossleconte@unac.asso.fr

Trésorier adjoint : Philippe SCHAFER schafer@unac.asso.fr

Membres du Bureau National :

Eric CUNNAC- Rose TOMASINI- Marine TIFAY- Roland MAGUER- Isabelle SOLINSKI- Jean François HUZEN et Chakir MEJDOUBI.

Le Bureau National est composé de délégués venant des compagnies : Air France, Easyjet, Air Méditerranée, Régional CAE, Air Corsica.

Les comptes du syndicat ont été approuvés à l'unanimité. À la suite d'un décret du 28 décembre 2009, les syndicats doivent publier leurs comptes au Journal Officiel, ce que l'UNAC faisait déjà depuis janvier 2009. Nos comptes sont vérifiés par un expert comptable et certifiés par un commissaire aux comptes. Le premier vérifie l'exactitude des écritures, le second certifie que les comptes sont réguliers, sincères et qu'ils donnent une image fidèle des opérations et de la situation financière du syndicat.

Ces comptes sont publiés et vous pouvez les retrouver sur le site du JO :

<http://www.journal-officiel.gouv.fr/comptes-syndicats/index.php>

Le 16 avril, les élus AF (délégués du personnel, délégués au CE, délégués au CHSCT) ont élu **les délégués syndicaux AF** qui composent le Bureau Air France de l'UNAC.

Ce scrutin par bulletin secret organisé par correspondance a été dépouillé en présence des délégués le lundi 16 avril et la nouvelle composition du **Bureau UNAC Air France** est :

Anne VILDY vildy@unac.asso.fr

Eric CHAUVEL chauvel@unac.asso.fr

Flore ARRIGHI arrighi@unac.asso.fr

Francis MAGNAVAL magnaival@unac.asso.fr

Franck MIKULA mikula@unac.asso.fr

Hubert DESCAMPS descamps@unac.asso.fr

Jean-Marc QUATTROCHI quattrochi@unac.asso.fr

Joachim COURSIMAULT coursimault@unac.asso.fr

Marc CHAUMONT chaumont@unac.asso.fr

Michel PIQUES piques@unac.asso.fr

Philippe SCHAFER schafer@unac.asso.fr

Sylvie GROSS-LECONTE grossleconte@unac.asso.fr

Pour rappel, voici la liste des **Délégués du Personnel UNAC AF** que vous pouvez joindre par téléphone à l'UNAC 01 48 64 49 29 ou à la cité 01 41 56 40 76 ou par mail à navigants@unac.asso.fr ou tout simplement par leur mail AF.

Stéphanie GORCEIX	Anne VILDY
Francis MAGNAVAL	Karen IRITZ GUEDE
Véronique VOIGNIER	Joachim COURSIMAULT
Pierre DESTUGUES	Patricia VALIERE
Hélène SAVARY	Aline DAUTREME
Michel PIQUES	Ariane TER SARKISSOFF
Christine HEUTE LALAUS	Isabelle TOSTAIN
Patrick LABELLE	Marc CHAUMONT
Isabelle SOLINSKI	Flore ARRIGHI
Jean-Marie VESSOUDEVIN	Richard MIGDAL
Caroline GLORIEUX	Frédérique FOEL DERI
Françoise VIALE	David BOURRIOT
Nicolas VIGNAUX	Sabine MEDINA
Patrick HENRY	Anne-Isabelle LE ROUX
Arielle NORSA	Catherine AMAR SACCHI
Derek NORSA	Danielle MARRACHE

Pour rappel, voici la liste des **Délégués UNAC du Comité d'Établissement exploitation aérienne (CE OA) d'AF** que vous pouvez joindre par téléphone à l'UNAC 01 48 64 49 29 ou à la cité 01 41 56 40 76 ou par mail à navigants@unac.asso.fr ou tout simplement par leur mail AF.

Patricia KALFON Secrétaire du CE Lignes	
Stéphanie GORCEIX	Pierre-Paul TRAMIS
Christophe DROPSY	Philippe SCHAFER
Marc CHAUMONT	Derek NORSA

Voici la liste des **Délégués UNAC au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) d'AF** que vous pouvez joindre par téléphone à l'UNAC 01 48 64 49 29 ou à la cité 01 41 56 40 76 ou par mail à navigants@unac.asso.fr ou tout simplement par leur mail AF.

Marie-Thérèse MURY-DIARD
Danielle MARRACHE
Thierry FAUTREL

Voici la liste des **Représentants UNAC au Conseil d'Administration de la mutuelle Air France (MNPAF) :**

Jean-Paul HAUBEN (secrétaire adjoint de la mnraf) jhauben@mnraf.fr
Jean-Marie VESSOUDEVIN navigants@unac.asso.fr

Voici la liste des **Représentants UNAC à la commission de la mutuelle Air France (MNPAF) :**

Jean-Marc QUATTROCHI quattrochi@unac.asso.fr
Christine HEUTTE LALAUS navigants@unac.asso.fr

Voici la liste des **Délégués de site UNAC à la mutuelle Air France (MNPAF) :**

Christophe HEUBERGER navigants@unac.asso.fr
Christophe MEYER navigants@unac.asso.fr
Olivier LAMARQUE navigants@unac.asso.fr
Gilles FAVEY navigants@unac.asso.fr

Voici la liste des **Représentants UNAC au Conseil d'Administration de la Caisse de Retraite du Personnel Navigant (CRPN) :**

Franck MIKULA mikula@unac.asso.fr
Eric CHAUVEL chauvel@unac.asso.fr
Derek NORSA norsa@unac.asso.fr

Voici la liste des **Représentants UNAC au Conseil Supérieur de l'Aviation Civile (CSAC) :**

Franck MIKULA mikula@unac.asso.fr
Philippe SCHAFER schafer@unac.asso.fr

FOCUS

CRPN

Le décret n° 2011-1500 du 10 novembre 2011 relatif à la CRPN et modifiant le Code de l'Aviation Civile a été publié au Journal Officiel le 13 novembre 2011.

La réforme qui était en discussion depuis près de 10 ans est maintenant en application depuis le 1^{er} janvier 2012.

Joint à cette lettre adhérents vous trouverez les bulletins publiés par l'UNAC sur cette réforme.

Cette réforme modifie notamment les cotisations que doivent verser les employeurs et les navigants. Le taux d'appel des cotisations devant évoluer les prochaines années, voici les nouveaux taux de cotisations qui seront appliqués sur vos bulletins de salaire :

Années	Taux d'appel	Cotisation salariale	cotisation patronale	cotisation totale réelle
2012	101	7,74	13,77	21,51
2013	102	7,82	13,90	21,72
2014	103	7,90	14,04	21,94
2015	104	7,97	14,18	22,15
2016	105	8,05	14,31	22,36

Vérifiez bien que les bons taux de cotisation vous sont bien appliqués sur vos fiches de paye.

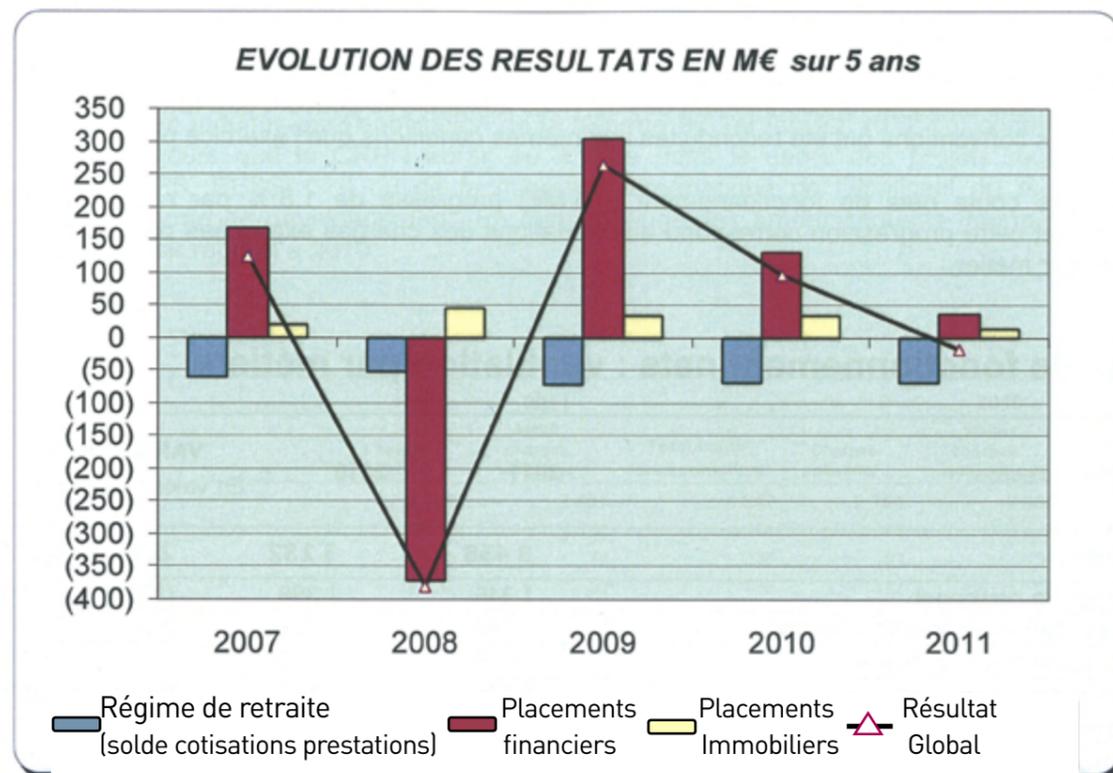
Le mode de revalorisation des pensions liquidées, pour les retraités, a été modifié lui aussi par la réforme. Le taux de revalorisation des pensions au 1^{er} janvier 2012 est de **1,737 %**

Équilibre du régime :

Sur l'année 2011, les **cotisations** reçues par la CRPN se sont élevées à 436 millions d'euros, en augmentation de près de 3 % par rapport à 2010. Les **prestations** versées se sont élevées à 501 millions d'euros en augmentation de 2,6 % par rapport à 2010. **Le résultat du régime est donc déficitaire de 69 millions d'euros** (globalement identique au déficit de l'année dernière).

En revanche, le résultat des placements des réserves de la CRPN est beaucoup plus faible que les années précédentes (crise financière et boursière !) ce qui fait que **le résultat net global est cette année négatif, - 17,7 millions**. Le déficit du résultat des réserves est insuffisant pour absorber le déficit du régime. Le montant des réserves après affectation du résultat 2011 est maintenant de 3,175 milliards d'euros alors qu'il était de 3,193 milliards d'euros en 2010.

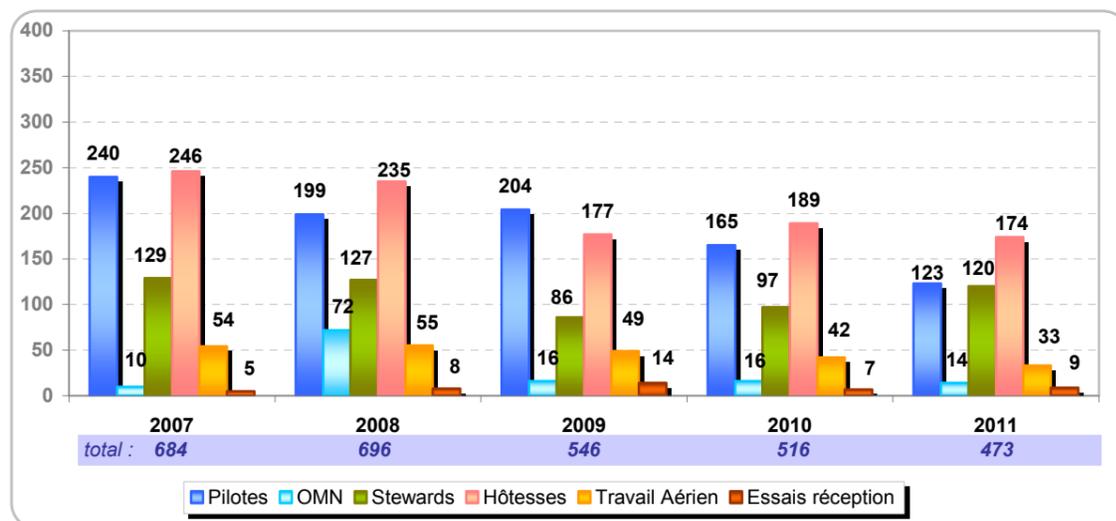
Le N qui servait habituellement à mesurer le nombre d'années de prestations en réserve à la CRPN passe de 6,25 à 6. Mais ce N n'est plus utilisé pour piloter la CRPN depuis la réforme en application au 1^{er} janvier 2012.



Ce graphique illustre le fait que sur les 5 dernières années le déficit du régime est resté constant mais que le résultat net dépend fortement du résultat du placement de nos réserves et notamment des placements financiers. En cas de crise économique et Boursière les résultats financiers ne permettent pas de compenser le déficit entre les cotisations et les prestations (déficit du régime) de la CRPN.

Pourtant, comme on le constate ci-dessous, le nombre de liquidations est en diminution régulière ces dernières années.

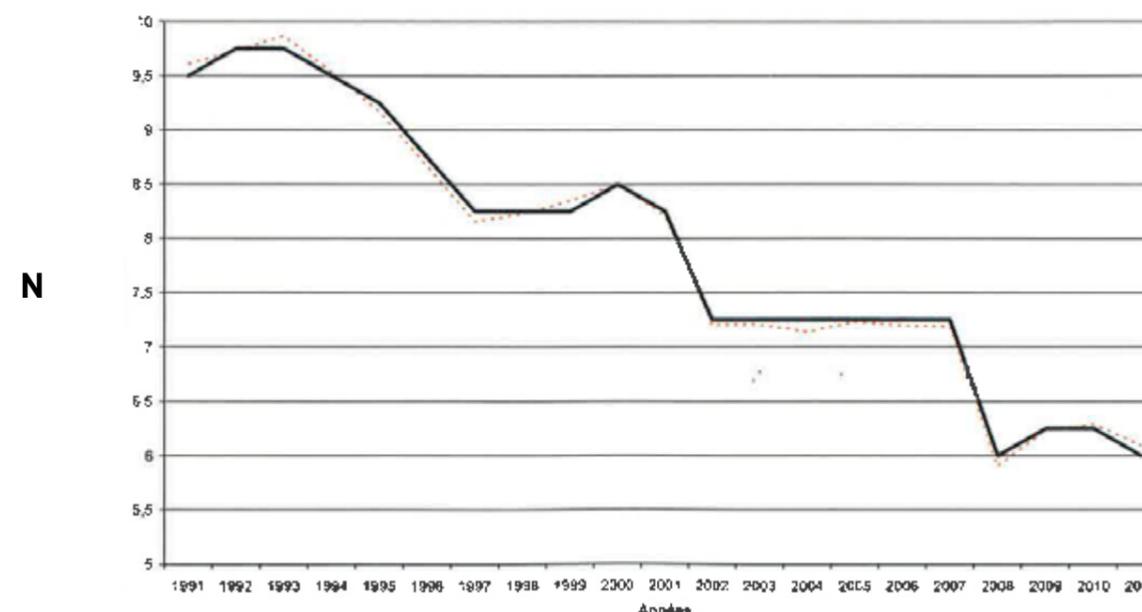
Nombre de liquidations par années et par catégories professionnelles



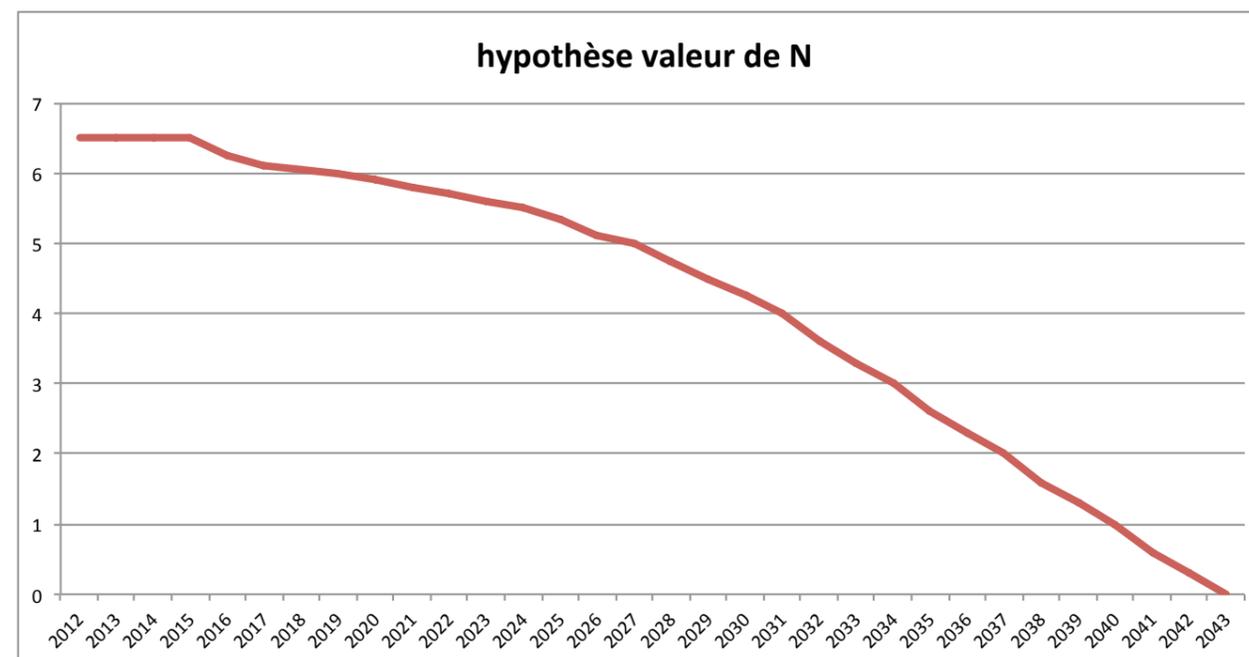
Impact prévisible de la réforme de 2011

L'objectif de cette réforme était d'améliorer les perspectives à moyen-long terme de notre régime de retraite.

Mieux qu'un long discours, **l'évolution du facteur N** (nombre d'années de prestations en réserve à la CRPN) montre l'évolution de la santé de notre régime de retraite **avant la réforme** :



Après la réforme, même si la valeur de N ne constitue plus un outil de pilotage du régime, elle continue d'être représentative de ses grandes évolutions moyen-terme (sur le long terme les projections à plus de 10 ans n'ont pas beaucoup de sens, voire aucun sens). On constate malheureusement que, si la réforme a reculé les évolutions prévisibles de quelques années, elle ne permettra pas d'éviter une nouvelle réforme dans quelques années sans doute pour corriger les évolutions démographiques défavorables pour le régime.



En effet, non seulement les prévisions d'évolution des effectifs cotisants sont en diminution importante (crise du transport aérien), mais, et c'est une bonne nouvelle pour chacun d'entre nous, l'espérance de vie continue d'augmenter. La mauvaise nouvelle c'est que cette longévité des PN coûte cher à notre régime de retraite complémentaire. Précisons tout de même que cette courbe d'hypothèse d'évolution du N dans les prochaines années n'est en aucun cas une prévision, il ne s'agit que d'une évolution possible en fonction des hypothèses retenues concernant les évolutions d'embauches, de départ en retraite, d'évolution des salaires, de mortalité et d'évolution des placements financiers de la CRPN. Il existe d'autres courbes, certaines plus optimistes, d'autres plus pessimistes. Mais si nous étions capables de prévoir l'avenir, ça se saurait...

Allocation spécifique pour les PN qui ont perdu le bénéfice de la majoration à 60 ans et qui connaissent ou vont connaître un recul de l'âge légal de la retraite du régime général.

Nous pensions parvenir à un consensus entre administrateurs représentant les différentes catégories professionnelles sur ce sujet avant le Conseil d'Administration du mois de mars. Malheureusement, cela n'a pas été possible. Inutile d'épiloguer sur ce désaccord, chacun l'aura compris, les intérêts des pilotes et des PNC ne sont pas convergents. Les représentants des PNC, dont les représentants UNAC, souhaitent que l'argent du fonds social qui doit verser ces allocations sociales soit réservé à ceux qui se trouvent dans une situation financière qui justifie un tel versement. Les représentants des pilotes veulent qu'elles soient versées à tous, même si pour cela il faut se partager des miettes.

Un consensus n'étant pas possible, nous mettrons notre proposition aux voix lors du prochain Conseil d'Administration, en juin.

À ce jour, deux propositions PNC sont sur la table, elles aboutissent globalement au même résultat : plus la majoration représentait une proportion importante de l'ensemble PENSION+MAJO, plus l'allocation sera importante. De plus, pour pouvoir bénéficier de cette allocation, nous souhaitons qu'il soit vérifié que le « reste à vivre » (solde entre les ressources du ménage et les dépenses indispensables) ne dépasse pas un certain montant. Le reste n'est que modalités techniques pour atteindre l'objectif de concentrer le maximum les allocations sur ceux qui en ont le plus « besoin ». Précisons tout de même qu'il ne s'agit pas d'une majoration maintenue, mais d'une allocation compensant partiellement le fait que certains PN n'ont pas pu anticiper le recul de l'âge légal de la retraite et qu'ils subissent une perte importante de ressources.

Vous pouvez regarder la vidéo que nous avons mise en ligne au mois de janvier sur ce sujet à l'adresse suivante :

<http://www.unac.asso.fr/mon-unac/video/crpn-et-majoration,1590.php>

FOCUS

INTÉRESSEMENT AF

Le montant de l'intéressement distribué dépend de plusieurs indicateurs qui pour certains dépendent des résultats de la compagnie et pour d'autres sont simplement qualitatifs (ponctualité, qualité client, productivité globale).

Le montant de l'intéressement de base :

pour les indicateurs dépendant du résultat économique : **0**
pour les indicateurs qualitatifs : **2,68 millions** d'euros

Le montant de l'intéressement complémentaire s'élève à **0,53 million** d'euros.

Au global, l'intéressement versé sera donc de **3,2 Millions**.

La répartition par catégories professionnelles sera, selon les estimations en notre possession (salariés présents et rémunérés toute l'année avant retrait CSG et CRDS):

PS : 56 euros en moyenne	} versement minimum : 54 euros.
PNC : 56 euros en moyenne	
PNT 160 euros en moyenne	

Comme à chaque fois qu'il y a un versement d'intéressement, deux options s'offrent à nous :

- conserver la prime d'intéressement qui sera dans ce cas soumise à impôt sur le revenu ;
- verser tout ou partie de cette prime d'intéressement dans le PEE (plan d'épargne entreprise) ou dans le PERCO (plan d'épargne retraite collectif).

Dans ce dernier cas, le montant versé sera exonéré d'impôt sur le revenu, mais devra rester bloqué 5 ans dans le PEE ou jusqu'à la retraite dans le PERCO (sauf cas de déblocage anticipé prévu par la loi).

Le versement de l'intéressement s'effectuera en septembre prochain.

Le guide du PEE et du PERCO se trouve sous IPN (santé RH Carrière, épargne salariale)

FOCUS

NEGO SALAIRES AF

Prévisible, mais inacceptable

Les Négociations Annuelles Obligatoires, portant notamment sur les augmentations générales de salaires, se sont tenues les 3 et 4 avril. Nous ne nous attendions pas à grand-chose, on peut dire que nous n'avons pas été déçus.

Conformément aux mesures de la phase 1 du plan TRANSFORM, la Direction ne propose **aucune augmentation de nos barèmes de salaires**. Ça, on s'y attendait, même si les premières projections de l'indice INSEE de l'inflation 2012 ne devraient pas être inférieures à 1,7 % (pour information, l'inflation 2011 a été de 2,4 %).

Voici les propositions de la Direction :

La rémunération brute minimale est portée à 22 000 € (aucun salarié actuellement dans la Compagnie n'étant concerné par cette mesure, elle ne prendra effet que lorsque l'embauche reprendra).

Revalorisation de 2 points du minimum de rémunération du personnel sol en classe A3 (ici également aucun salarié n'est actuellement concerné).

Reconduction de la provision au titre de l'égalité Femme / Homme.

Anticipation du versement de la PUA (1 400 € temps plein) au 15 juin.

C'est tout !

Même si ces propositions sont historiquement basses, elles ne nous étonnent pas, tant la publicité avait été faite sur l'état de l'économie de l'Entreprise et sur les premières mesures du plan TRANSFORM.

Pour autant, nous nous attendions à la prise en compte d'autres réalités portées par nos demandes et qui font également le quotidien de tous les salariés d'Air France et plus particulièrement des PNC. Nous avons notamment interpellé la Direction sur deux problématiques conjointes :

Le Prix de Revient Kilométrique suivi par l'INSEE dérive sur une courbe ascendante dont la tendance est constante sans que l'on puisse espérer une quelconque amélioration à moyen ou long termes. Depuis septembre 2011, cette dérive a atteint un seuil qui, au regard de l'accord salarial 2011, aurait exigé des corrections du taux des IKV. Pourtant, aucun rééquilibrage n'est envisagé, ni bien sûr rétroactivement depuis cette date, ni pour l'année à venir.

Ce premier gros défaut vient surenchérir la véritable injustice qui nous a été imposée en phase 1 de TRANSFORM : l'application pour le PN, dès le mois de juillet, d'IKV à 0,2331 €/Km sur nos activités en lieu et place des IKS à 0,3483 €/km que nous touchions jusque-là (soit une baisse de plus de 30 %). Même si la Direction revient sur la diminution qu'elle

avait envisagée du plafond kilométrique (maintien du seuil maximum d'indemnité à 100 km A/R), il n'en reste pas moins que son impact sur la population concernée se traduit bien par une perte de rémunération. Ce qui sera une exclusivité PN.

D'autre part, au sein de la population PN, cela génèrera des effets très différents selon les distances entre le lieu d'habitation et la base d'affectation, mais également en fonction de la fréquence de nos montés au terrain (MC-CC-LC-encadrement...). 26 % de la population PNC n'étant pas en option transport IK ne sera absolument pas touchée par cette mesure, alors que l'essentiel de l'effort sera porté par quelques PNC effectuant des trajets fréquents et ayant des lieux d'habitation plus éloignés. Cette mesure ne nous semble pas calibrée sur un principe d'équité pourtant affiché comme première valeur du plan TRANSFORM 2015.

Vis-à-vis du reste des salariés de la Compagnie, cette mesure est une véritable injustice, puisqu'elle se traduit pour la seule population PN, par une perte de rémunération immédiate.

Face à la vacuité de cette NAO, aucun syndicat représentatif dans l'Entreprise ne signera d'accord sur le sujet.

Un PV de désaccord a donc été rédigé.

La Direction passera par la voie unilatérale pour mettre en oeuvre les revalorisations salariales reprises dans la liste ci-dessus.

Extrait du courrier que nous avons envoyé à la Compagnie suite à la première journée de NAO.

Comme nous l'avons démontré lors de la réunion du 3 avril, il est patent que la mesure de la phase 1 visant à appliquer des IKV sur l'activité vol des PN en lieu et place des actuels IKS, entrainera de fait une baisse de la rémunération de la plupart des PN. Vu ses impacts, cette mesure ne saurait, à notre sens, être écartée de cette Négociation Annuelle Obligatoire. Alors que nous partageons les constats relatifs à l'économie de l'Entreprise et la nécessité de fédérer autour d'efforts indispensables correspondants à l'accord de cadrage et de méthodologie PNC dont nous sommes signataires, il nous paraît inconcevable de maintenir une telle mesure qui fait porter l'essentiel de l'effort sur une minorité de PN. À savoir ceux qui sont frappés et par le différentiel de taux et par l'effondrement du plafond kilométrique.

Nous réaffirmons que cette mesure est contraire à la première valeur mise en avant pour la réalisation du plan TRANSFORM 2015 : l'équité.

Au sein même de la population PN, cette mesure génère une forte iniquité. Selon que l'on est affecté au long ou moyen courrier, selon que l'on utilise des transports en commun ou non, selon que l'on habite à 50 km de la base ou plus près, selon que l'on est cadre ou non... les écarts sont importants, allant de 0 à près de - 6 % sur la rémunération annuelle.

Vis-à-vis du reste des salariés de la Compagnie, cette mesure est une véritable injustice, puisqu'elle se traduit pour la seule population PN par une perte de rémunération immédiate.

Quitte à trouver d'autres équilibres sur globalité du plan TRANSFORM, nous vous demandons de retirer cette mesure inacceptable.

FOCUS

AIR MEDITERRANEE

Air Méditerranée est une compagnie aérienne de 500 salariés avec 10 avions qui effectue des lignes régulières et des vols charter sur le moyen et le long courrier.

Fin novembre un PSE (plan de sauvegarde des emplois, ex plan social) a été présenté et discuté avec les syndicats ce PSE visait à supprimer 85 emplois, essentiellement des PN.

Dans le même temps, Air Méditerranée envoie la plus grande partie de ses avions dans une filiale grecque créée l'année dernière, Hermes Airlines.

Aujourd'hui, 6 avions ont été transférés chez Hermes et cette compagnie est maintenant affrétée par Air Méditerranée pour effectuer les lignes qui étaient précédemment effectuées par Air Méditerranée.

Le PSE est terminé depuis le 20 janvier et nous sommes depuis dans la phase des propositions de reclassement.

Pendant cette phase, des négociations se sont tenues avec la Direction pour convenir d'un « accord de périmètre » et pour tenter de réduire le nombre de postes supprimés. Sur le périmètre aucun accord n'a pu être trouvé. En revanche, un accord a été trouvé sur la réduction du nombre de postes supprimés. Des concessions ont été faites par les délégués (augmentation du nombre de jours d'astreinte, diminution du nombre de jours de congés annuels, ...) et nous avons conditionné l'application de cet accord au retour d'un avion supplémentaire dans la flotte d'Air Méditerranée (pour avoir 5 avions en France) immédiatement et au retour d'un autre avion supplémentaire en 2013 (pour avoir 6 avions en France).

24 emplois PN ont ainsi pu être sauvegardés avec cet accord.

Ce qu'il faut retenir, c'est que cet épisode démontre la faculté qu'on les compagnies aériennes à délocaliser leur activité dans des filiales étrangères à moindres coûts. Toutes les autres compagnies observent avec beaucoup d'attention ce qu'Air Méditerranée est en train de faire et à n'en pas douter ceci leur servira d'exemple dans un avenir proche.

Notre avocat suit attentivement cette affaire et nous avons informé le tribunal de Toulouse du fait que les agissements de cette compagnie devaient être surveillés par les services de l'État pour vérifier que la législation européenne en matière de coordination des régimes de sécurité sociale (lieu de paiement des charges sociales) et la législation française en matière de lutte contre le travail dissimulé étaient bien respectées.

FOCUS

EASYJET

VOS DÉLÉGUÉS :

DS	Eric CUNNAC	06 84 15 51 52
DP	Sonia BAUMANN	06 11 91 23 68
DP	Marion GUERRIERI	06 08 40 56 74
CE	Gwenael JOHAN	06 64 33 39 40
CE	Laure MAUREL	06 62 35 47 96
CHSCT LYS	Victoria HEMDANE	06 62 19 80 92
CHSCT ORY	Mathieu BEDOURET	06 73 07 41 15

Effectifs PN au 27/04/12

	ORY	CDG	LYS
PNC	191	286	94
PNT	75	124	32
AVIONS	7	11	4

À NCE et TLS dans chacune des bases, lorsqu'elles seront ouvertes à compter du 1^{er} juin, il y aura 22 PNC (6 Cabin Managers et 16 Cabin Crew).

HEURES DE VOL. Moyenne des heures de vol effectuées en 2011.

	CDG	ORY	LYS
Cabin manager	684	660	648
Cabin Crew	756	708	672

L'objectif affiché par la compagnie pour les 6 premiers mois de 2012 est d'environ 61 heures de vol mensuelles (732 par an) par membre d'équipage.

LE SALAIRE

Il est composé d'un salaire de base (fixe) et de primes d'étapes (part variable) en fonction de la distance parcourue court, moyen, long. Les primes d'étape représente environ 35 à 40 % du salaire net d'un cabin crew.

S'ajoutent en prime fixe :

- 100 euros de prime de repas par mois,
- 25 euros de prime de nettoyage par mois.

S'ajoutent à la part variable des commissions sur les prestations vendues à bord :

- pour mars la moyenne des commissions est la suivante : ORY 110 euros, CDG 123 euros, LYS 124 euros.

S'ajoutent à la part variable les primes de découcher, 37 euros par découcher.

Un bonus de fin d'année équivalent à 2 semaines de salaire de base est octroyé par la Direction. Dès 2012, cette prime sera transformée en prime d'intéressement.

Résultat NAO 2012

NAO
FROM 01 JANUARY 2012

Category	Gross salary increase	
Cabin Crew / Less than 12 months experience	Zéro pourcent (0%)	0%
Cabin Crew / More than 12 months experience	Un virgule sept pourcents (1,7%)	1.70%
Cabin Manager / Less than 10 months experience	Deux virgule sept pourcents (2,7%)	2.70%
Cabin Manager / More than 10 months experience	Deux virgule sept pourcents (2,7%)	2.70%

BASIC	2011	2012
Steward / Hostess:		
During the first 12 months:	€ 17,708 gross	17708
From the 13 th month of employment:	€ 19,952 gross	19952
		20291.18

CM			
During the first 6 months:	€ 21,718 gross	21718	22304.39
From the 7 th month of employment:	€ 24,249 gross	24249	24903.72

SECTOR

SECTOR	Short	Medium	Long	Home
Cabin Crew (6 first months)	18.58	24.68	31.10	20.79
Cabin Crew	19.30	26.96	36.21	24.13
SCCM (6 first months)	20.47	30.71	38.20	25.59
SCCM	22.96	34.45	43.06	28.21

nous suivre



[facebook/UNAC](https://facebook.com/UNAC)



<https://twitter.com/UNACPN>

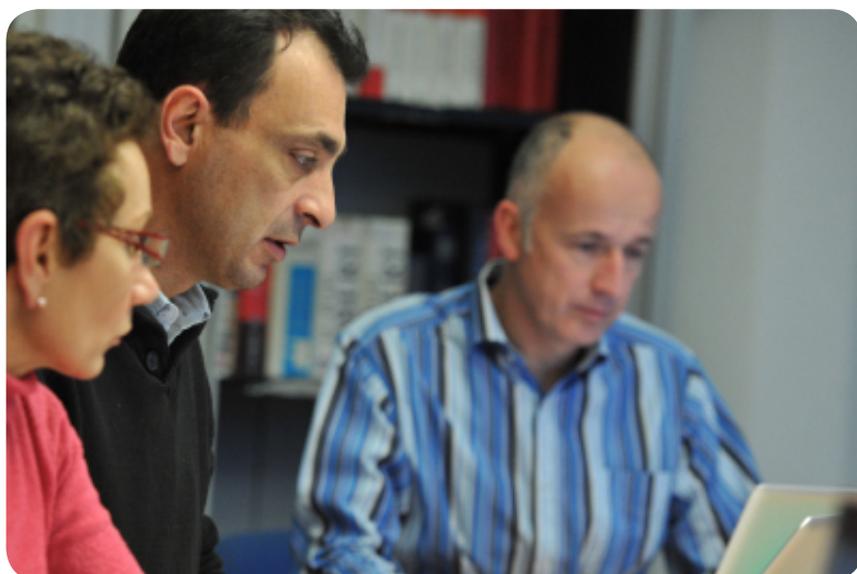


<http://www.unac.asso.fr>



feed://www.unac.asso.fr/pages/articles-unac/rss/flux/MON_UNAC_DEPECHES/flux12.xml

L'UNAC en images



La permanence
UNAC
est ouverte
les lundi, mardi,
mercredi, jeudi, et
vendredi
de 9H00 à 18H00

