



# ADHERENTS

[www.unac.asso.fr](http://www.unac.asso.fr)

avril 2011



skype : « permanenceunac »

mail : [navigants@unac.asso.fr](mailto:navigants@unac.asso.fr)

*La publication de notre lettre adhérents a subi une petite interruption au début de l'année 2011, mais nous reprenons aujourd'hui une publication plus régulière.*

*Les élections professionnelles AF sont maintenant terminées, seuls trois syndicats ont passé la barre des 10 % des voix en CE nécessaires pour être représentatifs. Avec 26 % des voix, l'UNAC devient le premier syndicat PNC d'Air France.*

*Nous le devons à tous ceux qui nous ont fait confiance, et particulièrement à vous, adhérents de l'UNAC, qui soutenez activement notre action. L'ensemble des délégués de l'UNAC tient à vous remercier chaleureusement de ce soutien, nous y voyons tous un encouragement à continuer et à amplifier notre action au quotidien pour vous représenter.*

*Ce mois-ci, les délégués souhaitent vous mettre en garde contre la tentation de vous exprimer sans précautions sur l'Internet ou par mail lorsque vous parlez de votre employeur. De nombreux contentieux ont fait l'actualité ces derniers mois, et tous nous rappellent que la plus grande prudence s'impose. Il vaut mieux avoir une expression collective, à travers un syndicat, plutôt que de se mettre en péril individuellement en s'exprimant de façon publique. Vous trouverez dans ce bulletin diverses analyses juridiques qui renforcent ce point de vue.*

*L'actualité de votre syndicat c'est également la réforme CRPN, toujours en débat, les bases province, toujours en chantier et... les différents procès intentés par tous les syndicats qui voudraient refaire les élections.*

*Le Bureau Air France de l'UNAC*

# FOCUS

## Discipline

### DEFINITIONS DES SANCTIONS

#### **Les sanctions du premier degré sont par ordre croissant d'importance :**

L'avertissement est une notification écrite destinée à attirer l'attention du salarié sur la faute qu'il a commise et sur la gravité des conséquences que pourrait entraîner une récidive .

Le blâme est une notification écrite exprimant le mécontentement sérieux du responsable hiérarchique du salarié à l'encontre d'une faute.

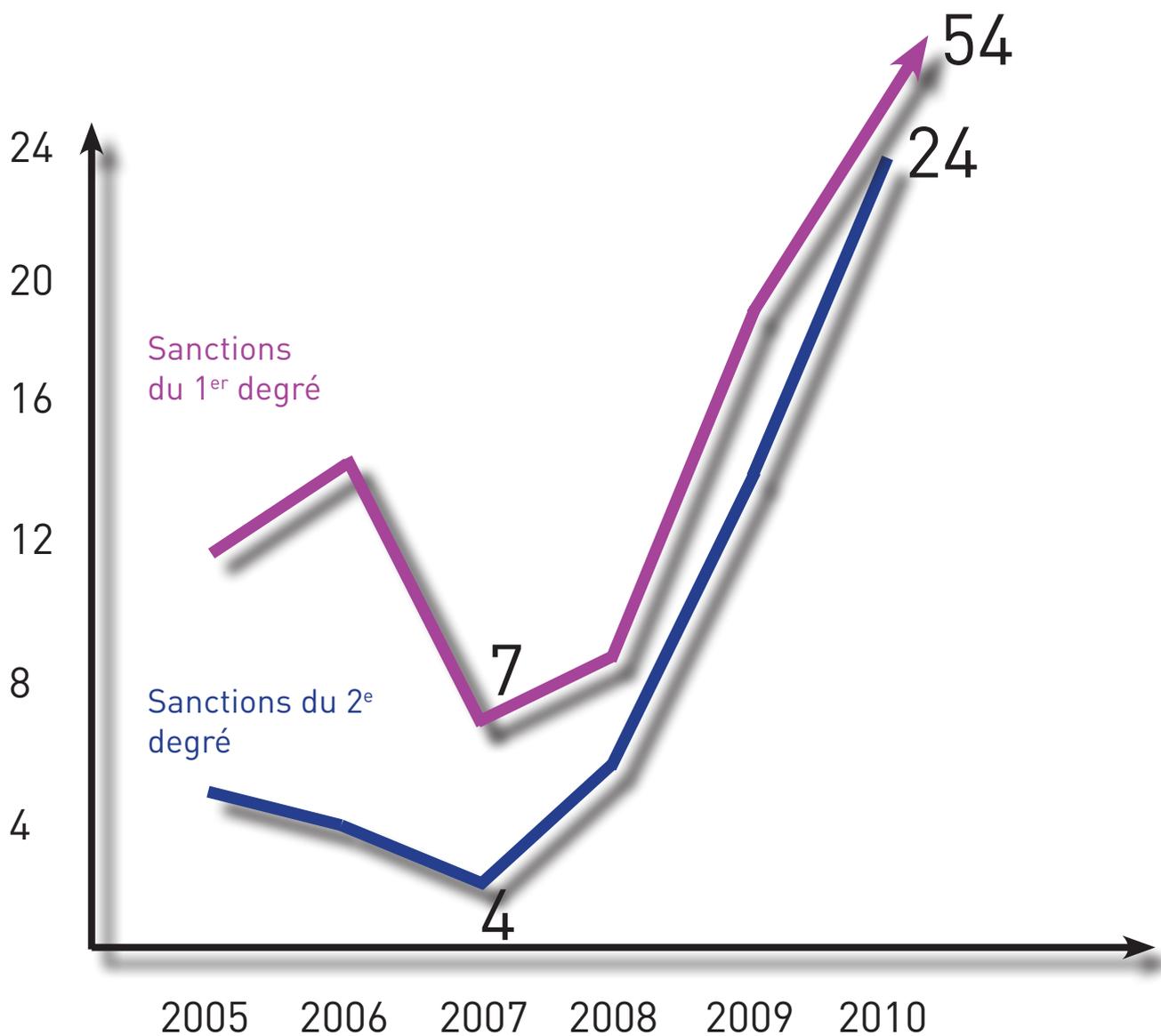
La mise à pied sans solde jusqu'à cinq jours comporte une cessation de travail sur ordre de la Compagnie pour une durée allant, suivant le degré de gravité de la faute, de un à cinq jours calendrier. Elle entraîne, pendant cette période, la suspension du versement du traitement mensuel fixe et des primes éventuelles.

#### **Les sanctions du second degré sont par ordre croissant d'importance :**

La mise à pied sans solde de six à quinze jours calendrier ne diffère que par la durée de ses effets, de la sanction correspondante du premier degré ; elle ne donne pas lieu à réduction de la durée des congés annuels.

La rétrogradation est un recul dans le classement hiérarchique, qui se traduit normalement par le passage de la classe du salarié à la classe inférieure du même emploi ou, lorsque le salarié est à la classe inférieure de son emploi, par le repositionnement dans la classe supérieure de l'emploi inférieur. La rétrogradation peut entraîner un changement de division lorsque les circonstances de la faute le justifient dans l'intérêt du bon fonctionnement de la Compagnie. La date d'effet de la rétrogradation est fixée au premier jour du mois suivant celui au cours duquel la décision a été notifiée à l'intéressé.

Le licenciement pour faute grave ou lourde sans préavis est la rupture du contrat de travail à l'initiative de la Compagnie sans obligation de respect du préavis ni l'attribution d'indemnité de licenciement, mais avec attribution éventuelle, sauf cas de faute lourde, de l'indemnité compensatrice de congés payés non pris



Un bref commentaire pour faire le constat que la politique en terme de discipline a changé depuis trois ans. Il serait trop simple de voir dans cette inflation des dossiers disciplinaires qu'il ne s'agit là que d'un simple hasard. La mobilisation des PNC lors du conflit de 2007 a sans aucun doute mis en exergue la capacité dilettante de notre encadrement à traiter les cas qui relevaient de la discipline, il est fort à parier que le « Projet PNC » s'est traduit en autre par un traitement plus systématique de ces affaires.

D'autre part, et c'est traditionnel dans les entreprises, le blocage des promotions résultant de l'arrêt des embauches a coupé l'encadrement d'un outil de management, à défaut de carotte, il prend l'option du bâton.

Il est du rôle des délégués de vérifier la bonne application des règles en matière de discipline et de vous accompagner devant votre hiérarchie.

**En cas de problème, n'hésitez pas à faire appel à nous.**

# DOSSIER

## Forums & Facebook

Depuis quelque temps les conversations sur internet (mails, facebook, etc.) alimentent la bibliothèque jurisprudentielle du droit du travail. Nous rencontrons de plus en plus de salariés confrontés à des poursuites disciplinaires de leurs employeurs pour avoir exprimé sur internet leurs sentiments sur leurs conditions de travail ou sur le fonctionnement de leur entreprise ou encore à l'encontre d'un collègue.

Le constat que nous faisons c'est que dans la majorité des cas les salariés incriminés perdent devant les tribunaux. La position souvent défendue qui consiste à considérer que son espace Facebook, y compris quand il est restreint à ses seuls « amis » devrait être assimilé à un espace privé où l'on peut se permettre une totale liberté d'expression et d'opinion est complètement illusoire. Les jurisprudences démontrent le contraire.

Au-delà de l'aspect nouveau du vecteur d'expression, il faut noter que dans ce cadre c'est le monde de l'entreprise qui en quelque sorte investit notre domaine privé, car il ne s'agit plus de contrôler nos attitudes ou nos déclarations sur notre lieu de travail, mais également dans notre salon sur nos jours de repos.

Dernier cas que nous avons eu à traiter dans une compagnie française : un steward mécontent de son tour de service en fait part à ses amis sur Facebook, en invectivant de façon ordurière un agent de planning, en ne citant toutefois que son prénom, ajoutant des photos de lui-même prises à bord. Par un hasard tout à fait mystérieux, et forcément « amical », une copie-écran finit sur le bureau de son responsable hiérarchique.

### **Bilan : licenciement pour faute grave.**

Vous trouverez ci-après l'analyse faite par Jean-Emmanuel RAY professeur à l'École de droit de Paris 1-Sorbonne, de différentes affaires ayant été jugées concernant des salariés et Facebook.

# JURISPRUDENCE/ANALYSE

Par Jean Emmanuel RAY, professeur de Droit de Paris 1 Sorbonne.

*Licenciement pour faute grave suite à des propos tenus sur Facebook : le jugement du Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt rappelle la réalité sociale et juridique des millions d'inconscients mettant en ligne et en scène leur vie privée, mais, hélas aussi, celle de tiers. Les réseaux sociaux, dont on parlera encore longtemps dans notre monde où la pyramide hiérarchique s'efface au profit des échanges horizontaux, sont un concentré de problèmes juridiques autour de frontières nouvelles.*

## NOUVELLES FRONTIÈRES

*Deux citoyennes discutent chez elles, un samedi après midi, sur Facebook avec 11 « amis » évoquant sur un ton ironique de très désagréables projets à l'encontre de leur DRH; elles sont licenciées pour faute grave, un « ami » ayant transmis une copie d'écran à l'employeur. La faute à qui? Au faux ami? Aux imprudentes? La question aurait-elle été vraiment différente si cet échange de quatre minutes avait eu lieu sur les temps et lieu de travail? Sur le réseau interne de l'entreprise, pour les imbéciles au sens biblique? Ou pour les personnes dotées d'un QI numérique normal, de leur propre iPhone ou BlackBerry, sur le même profil Facebook? Car dans ce monde virtuel où toute hiérarchie semble abolie, 55 % des « amis » sont des collègues, 16 % un supérieur hiérarchique, 13 % des clients et 11 % des prestataires. Par définition, il ne faut pas attendre d'un réseau social une exceptionnelle confidentialité, la conversation privée y étant plus proche d'une conférence publique.*

## NOUVEAU CONFLIT DE LOGIQUE

*Ce jugement de première instance, qui a frappé fort, cristallise une opposition bien dans l'air du temps de notre société de consommation et de notre état de droits : religion de l'image contre liberté d'expression sans limite, d'où sans doute le départage au conseil des prud'hommes.*

**Côté employeur**, l'image de l'entreprise est essentielle dans notre société de la réputation : à l'égard des consomm-acteurs voulant se donner bonne conscience, il faut impérativement être bien classé sur le nouveau marché de la vertu. Toute atteinte à cette fragile image est extrêmement mal ressentie, y compris de la part de nombreux collègues trouvant les dérapages de quelques-uns parfaitement stupides, voire, à terme, dangereux pour leur emploi. Mais l'image d'e-employeur est également essentielle pour attirer et fidéliser les meilleurs collaborateurs. Bref, les discussions trop polémiques voire dénigrantes, sur les profils ou les forums des 18 millions de facebookers français peuvent coûter extrêmement cher, à l'extérieur, mais aussi en pugilats internes. Certitude : avec cette rumeur mondialisée qu'est le Web 2, jamais si peu de personnes, plus ou moins bien intentionnées voire stipendiées par la concurrence, n'ont pu créer autant de dégâts d'image à une entreprise. D'où la fâcheuse tendance à confondre fidélité à l'entreprise et fidèles de l'entreprise. Sur ce terrain, le juge de Boulogne a péché par

*excès en déclarant que « sur la liste des amis de Facebook que comprend le profil de F.C., onze personnes étaient salariées de la société A. et ont eu accès à la page Facebook du 22 novembre 2008, ce qui a porté atteinte à son image. De même, cette page était, par le mode d'accès choisi, susceptible d'être lue par des personnes extérieures à l'entreprise, nuisant à son image ». Si le simple fait de « porter atteinte à l'image », sans autre forme de procès, est constitutif d'une faute grave... Voltaire, réveille-toi...*

***Côté salariés**, et en particulier pour les jeunes générations, ces très libres discussions plus orales qu'écrites ne peuvent porter à conséquence. Dans la culture libertaire du Net où l'on pense « surfer entre amis », la liberté d'expression est considérée comme totale dans ces petits cercles d'amis interdépendants, mais qui, additionnés, finissent par ressembler au grand ovale du stade de France. Et cela ne risque pas de changer si l'on examine le modèle économique de Facebook et autres.*

**[.../...]**

## **LOYAUTÉ PROBATOIRE**

*La seule preuve de la faute grave étant la capture d'écran obligamment fourni par un « ami » a-t-elle été loyalement obtenue?*

*1) L'employeur a-t-il utilisé un stratagème pour obtenir communication des échanges ? A-t-il pris un pseudonyme pour demander à faire partie des amis de Mme B. ? A-t-il demandé à un de ses cadres de le faire ? À un huissier ? Pas du tout : un collègue « ami » ayant donc licitement accès aux échanges, a transféré à l'employeur une capture d'écran de la page concernée. Faux ami, faux jeton, ou salarié responsable, voire délégué voulant prévenir un harcèlement moral collectif (pour pouvoir intégrer le « club des néfastes », il faut « se foutre de la gueule de la DRH toute la journée sans qu'elle s'en rende compte et lui rendre la vie impossible pendant plusieurs mois ») programmé par les trois internautes ? C'est un autre problème, mais qui fait discourir sur la Toile.*

*2) Il serait fastidieux de détailler ici les conditions techniques de fiabilité minimum dans lesquelles doit se faire cette capture pouvant donner lieu à toutes sortes de manipulations : la question n'a pas été posée et les salariées ont reconnu les faits.*

*3) L'arroseur arrosé ? En octobre 2010, trois salariées de SOS-Femmes ont été licenciées pour faute lourde : pendant leur temps de travail cette fois, elles avaient tenu sur Facebook, alors que leurs amis pouvaient y avoir accès, des propos, « injurieux, diffamatoires et menaçants » selon la direction. Mais l'employeur ayant des difficultés à s'expliquer sur le moyen employé pour avoir connaissance de cette conversation, elles ont porté plainte pour « interception illi-cite de communications ». Le Conseil des prud'hommes de Périgueux devrait statuer le 16 mai 2011 sur la licéité de ces licenciements.*

## **FACEBOOK : ESPACE PRIVÉ OU PUBLIC ?**

*Avec l'arrêt du 18 mai 2007, la Cour de cassation réaffirme avec force le principe de la séparation entre les faits relevant de la vie privée, sur lesquels l'employeur ne peut pas s'appuyer pour prononcer une sanction disciplinaire, et ceux relevant de l'exercice du contrat de travail. Il est important de rappeler que la chambre mixte se situait en l'espèce dans le cadre d'une sanction disciplinaire, qui suppose par hypothèse de caractériser une faute à l'encontre du salarié, et non sur le terrain d'un licenciement non disciplinaire qui aurait pu, lui, être justifié par l'existence d'un trouble objectif dans l'entreprise à condition de le démontrer. La notion de trouble objectif, invoquée par l'employeur en l'espèce, ne pouvait à l'évidence pas être accueillie dans ce contexte purement disciplinaire. Le rapport 2008 de la Cour de cassation sur l'important arrêt rendu par une chambre mixte le 18 mai 2007 est clair, et correspond parfaitement à notre hypothèse : nos Hauts Magistrats ont voulu construire un mur entre la vie professionnelle du salarié subordonné et la vie privée du citoyen.*

*Public ou privé ? Il nous semble que Facebook ne se réduit pas à cette opposition. C'est un espace privé si seul le premier cercle d'amis dûment listés a accès à ces informations. C'est un espace public si tout à chacun y accède.*

**[.../...]**

**Téléchargez l'ensemble de l'étude : [www.unac.asso.fr/](http://www.unac.asso.fr/)**

# FOCUS

## LIBERTÉ D'EXPRESSION

### EXTRAIT DE NOTRE DOCUMENTATION JURIDIQUE

#### **Dénigrer sa hiérarchie par mail justifie un licenciement disciplinaire**

Deux arrêts rendus par la Cour de cassation le 2 février révèlent que des salariés qui utilisent la messagerie de l'entreprise pour dénigrer leur hiérarchie s'exposent à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Dès lors que l'employeur a accédé légitimement au contenu de ces courriels, leurs auteurs ne peuvent se retrancher derrière une quelconque atteinte à leur vie privée. De tels messages sont en effet rattachables à l'activité professionnelle et n'ont donc aucun caractère privé, précisent les Hauts magistrats.

#### **Courriel envoyé à un tiers via la messagerie professionnelle**

Dans la première affaire, un salarié à qui un acompte sur salaire venait d'être refusé en avait averti sa compagne par un mail, envoyé depuis sa messagerie professionnelle, dans lequel il insultait copieusement sa hiérarchie et annonçait qu'avec ou sans autorisation, il ne serait pas présent à son poste l'après-midi même. Il avait accidentellement mis en copie un autre salarié de l'entreprise, qui l'avait transféré à l'employeur. Ce dernier avait alors mis fin au CDD en invoquant une faute grave, l'intéressé ayant récemment fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire pour de multiples absences injustifiées.

Il ne faisait pas de doute que l'employeur pouvait prendre connaissance de ce mail. En effet, si la jurisprudence a posé pour principe que l'employeur ne peut, sans violation du secret des correspondances, prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail, la Cour de cassation a déjà admis que l'employeur puisse se prévaloir du contenu d'un courriel qu'il n'a pas lui-même ouvert, mais qui lui a été transféré par le destinataire.

Le salarié se prévalait malgré tout d'une atteinte à l'intimité de sa vie privée et au secret des correspondances. En vain, puisque la Cour de cassation a confirmé la faute grave : « le message envoyé par le salarié aux temps et lieu du travail, qui était en rapport avec son activité professionnelle, ne revêtait pas un caractère privé et pouvait être retenu au soutien d'une procédure disciplinaire à son encontre. »

En d'autres termes, dès lors que l'employeur a connaissance légitimement du contenu d'un message – ce qui est le cas lorsque ce message lui est transmis par le fait même du salarié – il peut prononcer une sanction disciplinaire sur la base de son contenu, si et seulement si ce contenu est en rapport avec l'activité professionnelle.

## Échanges de courriels entre salariés

La seconde affaire concerne un salarié, chef de site, ayant envoyé à une collègue (également sa compagne), via la messagerie professionnelle, un mail dont l'objet était intitulé « info » et dans lequel il tenait des propos provocateurs et outranciers à l'égard de sa hiérarchie. Ce dernier avait été découvert à la suite d'une absence imprévue du salarié, son remplaçant ayant pu accéder à l'ordinateur et au compte de messagerie en question grâce aux codes d'accès que l'intéressé avait laissé à un autre membre du personnel en cas de besoin. Le salarié, de même d'ailleurs que sa compagne qui avait répondu dans les mêmes termes au message litigieux, avait été licenciée pour faute grave sur la base de ces échanges.

Comme dans la première affaire, la Cour de cassation a considéré que le courriel litigieux était en rapport avec l'activité professionnelle et ne revêtait donc pas un caractère privé. L'employeur pouvait donc parfaitement utiliser son contenu à l'appui d'une sanction disciplinaire, sans porter atteinte au droit au respect de la vie privée et au principe du secret des correspondances privées. La façon dont l'employeur avait pris connaissance de ce courriel semblait nettement plus contestable, mais l'arrêt ne s'est pas prononcé explicitement sur ce point.

Ces deux affaires serviront de mise en garde aux salariés qui utilisent leur messagerie professionnelle pour dénigrer leur hiérarchie ou des collègues, tout en pensant pouvoir s'abriter ensuite derrière le secret des correspondances.

Par ailleurs, la solution retenue par ces arrêts n'est pas sans rappeler le jugement du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt qui, en novembre dernier, a également validé le licenciement disciplinaire de salariés dénigrant leur hiérarchie en dehors du temps de travail, sur Facebook

# COLLOQUE

## Le dumping social

INTERVENTION DE MADAME CHRISTINE GENLOT  
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CRPN



La CRPN pourrait-elle être  
un dommage collatéral du  
dumping social dans l'aérien ?

Colloque SECAFI - UNAC

Les moyens d'action  
des CE et des syndicats  
face au dumping social aérien

19 janvier 2011

## Pourquoi la CRPN s'est intéressée aux compagnies low cost implantées en France ?

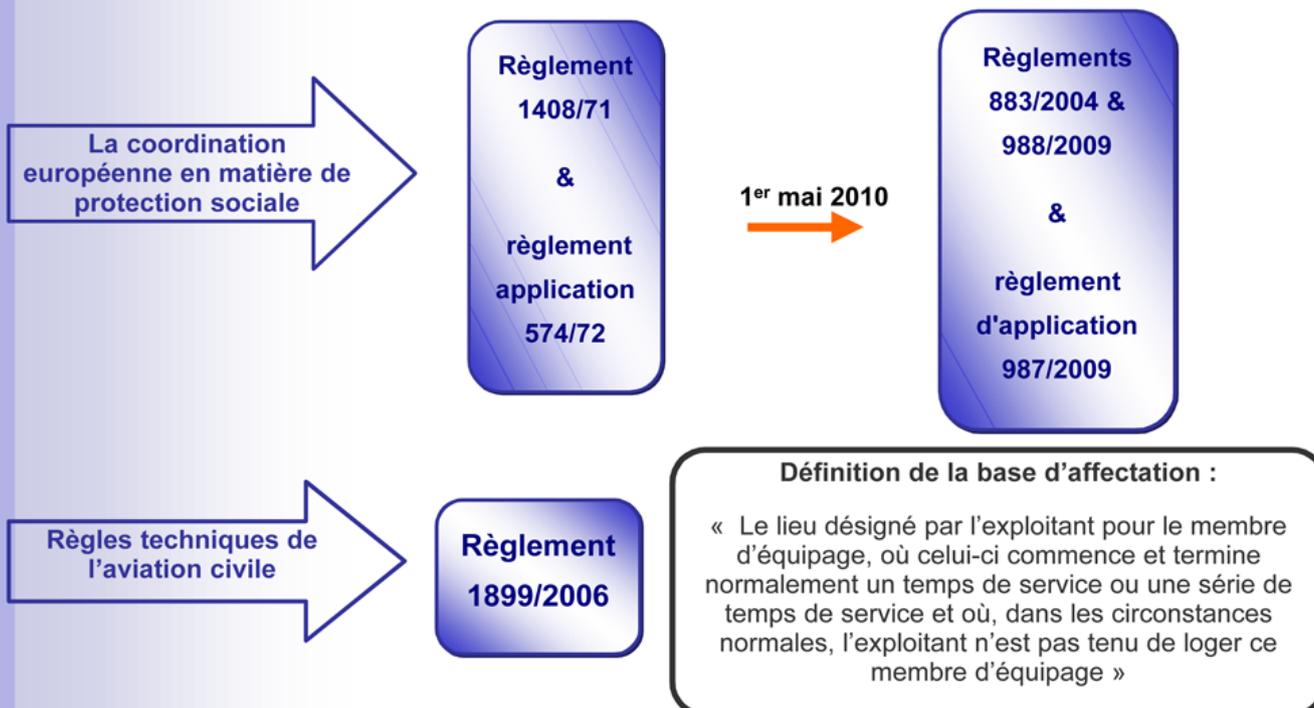
Montée progressive à partir des années 2000 des compagnies low cost européennes en France

Démarrage activité dans le cadre de la libre prestation de services

Activité stable & continue en France démontrée par un certain nombre d'indices

Etude et examen approfondi des textes applicables

## Le droit de la protection sociale européenne



## Le droit de la protection sociale européenne

### Art 13-2 a) du règlement 1408/71

La personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un EM est soumise à la législation de cet EM, même si elle réside sur le territoire d'un autre EM ou si l'entreprise ou l'employeur qui l'occupe a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre EM

Salarié normalement occupé en France :

**Application de la législation française**

### Art 14-1 a) du règlement 1408/71

La personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un EM au service d'une entreprise dont elle relève normalement et qui est détachée par cette entreprise sur le territoire d'un autre EM afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci, demeure soumise à la législation du 1<sup>er</sup> EM à condition que la durée prévisible du travail n'excède pas 12 mois et qu'elle ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de la période de son détachement

Salarié normalement occupé en Angleterre, détaché temporairement en France pour effectuer un travail pour le compte de son entreprise :

**Application de la loi anglaise (détachement de 12 mois renouvelable)**

## Le droit de la protection sociale européenne

### Principe

Art 14-2 a)

La personne qui fait partie du personnel roulant ou navigant d'une entreprise effectuant, pour le compte d'autrui ou pour son propre compte, des transports internationaux, et ayant son siège dans un EM est soumise à la législation de ce dernier EM

PN occupé par une entreprise dont le siège est en Angleterre et effectuant son travail sur plusieurs EM :

**Application de la loi anglaise**

### Exceptions

Art 14-2 a) i

Sauf lorsque le travailleur est occupé par une succursale ou une représentation permanente de l'entreprise sur le territoire d'un autre EM que celui où elle a son siège : application de la législation de l'EM où se trouve la succursale ou la représentation permanente

PN d'une entreprise ayant son siège en Angleterre et occupé par une succursale ou une représentation permanente en France :

**Application de la loi française**

Art 14-2 a) ii

Sauf lorsque le travailleur est occupé de manière prépondérante sur le territoire de l'EM où il réside même si l'entreprise qui l'occupe n'y a ni siège, ni succursale, ni représentation permanente

PN d'une entreprise anglaise n'ayant ni siège, ni succursale, ni représentation permanente en France mais occupée de manière prépondérante en France où il réside :

**Application de la loi française**

## Difficultés d'application de la législation européenne

- Complexité des textes pour déterminer la législation applicable
- Certificats E 101 (attestation de la législation applicable)
- Coopération loyale entre Etats membres de l'Union européenne

# FOCUS

## ÉLECTIONS CE/DP

Le scrutin des élections professionnelles DP/CE a été dépouillé le 3 mars. Ces élections se sont déroulées sous l'égide de la loi d'août 2008 qui a modifié radicalement les règles de représentation des salariés dans les entreprises.

Pour avoir le droit de représenter les salariés, les syndicats doivent obtenir un certain pourcentage de voix à l'élection des délégués **du CE**. Ce seuil a été fixé par la loi à 10 % du nombre de votes valablement exprimés dans l'établissement, pour la mesure de la représentativité de l'établissement et 10 % du nombre de voix dans l'entreprise pour la mesure de la représentativité dans l'entreprise.

Une règle particulière s'applique pour l'**UNAC**, le seul syndicat catégoriel PN affilié à une confédération catégorielle (CFE-CGC), qui doit obtenir 10 % des voix des navigants pour être représentatif des navigants.

Avec ces règles, la représentativité des syndicats dans notre établissement est la suivante :

**UNAC : 26 % des voix des PNC et 22 % des voix des PN, donc UNAC syndicat représentatif.**

**UNAC/CGC : 22 % des voix dans l'établissement donc UNAC/CGC représentatif dans l'établissement.**

UNSA : 17 %

SNPNC/FO : 16 %

Tous deux également représentatifs.

**Les syndicats suivants ne sont plus représentatifs des navigants :**

CGT : 8,55 %

CFTC : 6,45 %

SUD : 5,78 %

CFDT : 3,82 %

## Délégués CE Titulaires PNC

| SYNDICATS | VOIX | %      | SIÈGES |
|-----------|------|--------|--------|
| UNAC      | 2914 | 26,28% | 3      |
| UNSA      | 2537 | 22,88% | 2      |
| SNPNC     | 2339 | 21,09% | 2      |
| CGT       | 1193 | 10,76% | 1      |
| CFTC      | 914  | 8,24%  | 1      |
| SUD       | 745  | 6,72%  | 0      |
| CFDT      | 448  | 4,04%  | 0      |

## Délégués CE Suppléants PNC

| SYNDICATS | VOIX | %      | SIÈGES |
|-----------|------|--------|--------|
| UNAC      | 2791 | 25,21% | 3      |
| UNSA      | 2471 | 22,32% | 2      |
| SNPNC     | 2350 | 21,22% | 2      |
| CGT       | 1185 | 10,70% | 1      |
| CFTC      | 990  | 8,94%  | 1      |
| SUD       | 780  | 7,04%  | 0      |
| CFDT      | 505  | 4,56%  | 0      |

## Délégués du Personnel PNC titulaires

| SYNDICATS | VOIX | %     | SIÈGES |
|-----------|------|-------|--------|
| UNSA      | 2678 | 24,54 | 17     |
| UNAC      | 2233 | 20,46 | 15     |
| SNPNC     | 2230 | 20,44 | 14     |
| CGT       | 1340 | 12,28 | 9      |
| CFTC      | 1035 | 9,48  | 6      |
| SUD       | 893  | 8,18  | 6      |
| CFDT      | 503  | 4,61  | 3      |

## Délégués du Personnel PNC suppléants

| SYNDICATS | VOIX | %     | SIÈGES |
|-----------|------|-------|--------|
| UNSA      | 2569 | 23,56 | 17     |
| UNAC      | 2269 | 20,81 | 15     |
| SNPNC     | 2194 | 20,12 | 14     |
| CGT       | 1287 | 11,80 | 8      |
| CFTC      | 1051 | 9,64  | 7      |
| SUD       | 977  | 8,96  | 6      |
| CFDT      | 556  | 5,10  | 3      |

## CONSTAT

La mobilisation des PNC lors de ce scrutin, 70 % de participation, démontre à l'entreprise que, bien qu'étant tous des salariés éparpillés aux quatre coins du monde, nous savons rester solidaires et que le collectif sait se rassembler quand il s'agit de nous affirmer et d'appuyer la position des syndicats qui défendent nos droits et nos accords.

Les PNC ont choisi d'être représentés par **seulement 3 syndicats** : l'**UNAC**, l'**UNSA** et le **SNPNC**.

**L'UNAC obtient plus du quart de vos suffrages**, mais aucun syndicat n'est majoritaire à lui tout seul.

Les trois syndicats vont devoir travailler ensemble pour négocier et signer des accords collectifs PNC majoritaires. Si nous y parvenons nous représenterons un poids considérable, 70 %, que la Direction devra prendre en considération.

**Par leurs votes, les PNC ont indiqué à nos trois syndicats la VOIE à suivre pour renforcer la VOIX des PNC.**

## MERCI

La mission du délégué est un travail d'équipe, cette équipe vous l'avez choisie. Nous vous remercions pour la confiance que vous nous accordez et respecterons l'engagement pris de vous défendre et de vous représenter auprès de l'entreprise par tous les moyens légaux mis à notre disposition.

N'hésitez pas à nous solliciter en vol ou au sol, à nous appeler ou venir nous rencontrer à nos permanences, nous sommes à votre écoute et à votre disposition.

## CONTESTATIONS

**Ces résultats sont contestés par les syndicats qui n'ont pas été reconnus représentatifs** (SUD, ALTER, CFTC, CFDT, CGT). L'**UNAC** est particulièrement visée par certaines de ces contestations, la CFDT contestant notre affiliation à la CFE-CGC, la CFTC nous accusant d'avoir présenté des candidats à ces élections (??), ALTER nous accusant d'avoir dissimulé notre affiliation à la CFE-CGC et le SNPL nous reprochant tout simplement d'exister !

Cette liste n'est pas exhaustive, en effet, ces élections sont l'objet d'une dizaine de contentieux, sans compter ceux qui concernent les autres établissements de la Compagnie.

La première audience est prévue au Tribunal d'Instance d'Aulnay le 29 avril, nous saurons alors si les élections doivent être refaites ou pas.

Malheureusement, pendant ce temps là, une bonne partie de notre temps et de l'énergie des membres du Bureau de l'UNAC est mobilisée autour de ces contentieux, au détriment du travail purement syndical.

Si certains de ces recours contentieux étaient inévitables, vu les différentes interprétations possibles de la loi du 20 août 2008 (ce phénomène se produit dans toutes les entreprises), nous ne pouvons nous empêcher de voir aussi dans certaines de ces actions un règlement de compte sur tapis vert tenté par certains syndicats.

C'est le cas par exemple du SNPL qui, manifestement, n'a pas digéré notre détermination sur le sujet du projet de réforme de la CRPN. Nous ne doutons pas que ce syndicat fera tous les recours possible pour tenter de nous affaiblir. Mais nous pouvons vous rassurer, **notre détermination ne faiblira pas !**

## LES LEÇONS POUR L'AVENIR

Le paysage syndical est destiné à évoluer régulièrement, tous les quatre ans, à la faveur des élections professionnelles. Aucune situation n'est définitivement acquise, les représentants de CFDT, CGT, CFTC, SUD, en font l'expérience aujourd'hui. Mais, loin de voir dans ces résultats électoraux une remise de médaille, la plus haute marche du podium avec une marseillaise qui retenti dans le stade, nous y voyons à la fois un motif d'encouragement à travailler plus et mieux pour vous représenter et une invitation à faire preuve d'humilité, aucune situation n'étant définitivement acquise.

L'autre enseignement c'est la volonté exprimée par les votants d'avoir moins de syndicats pour avoir des syndicats plus représentatifs et plus efficaces. Les bavardages syndicaux, les règlements de comptes, les discours destinés plus aux autres syndicats qu'aux PNC, ont fini par lasser... et c'est tant mieux.

Le message qui a été envoyé est une invitation, adressée à l'UNAC, à l'UNSA et au SNPNC, à travailler ensemble pour améliorer les conditions d'emploi des PNC. Les délégués de l'UNAC sont convaincus que sans un minimum de coordination, de travail en commun et de visions partagées entre ces trois organisations syndicales, la défense de notre corporation sera très difficile. Nous ne doutons pas que cette analyse sera partagée par l'UNSA et le SNPNC.

Nous y voyons également la volonté de voir les représentants PNC inscrire leurs réflexions et leurs actions dans la durée avec une politique syndicale cohérente sur la durée en évitant de se noyer dans le traitement du quotidien.

Nos actions doivent non seulement traiter l'immédiat et le quotidien mais également préparer l'avenir moyen et/ou long terme. Autrement dit, le traitement de l'exploitation quotidienne ne doit pas obérer les autres sujets que sont la retraite, les évolutions de carrière, la protection sociale, bref, les garanties sociales d'une profession que l'on effectue toute sa vie professionnelle.

C'est toute la difficulté de notre mission : traiter le quotidien sans faire injure à l'avenir ; pen-

ser au futur sans négliger le présent.

N'oublions pas que nos employeurs, eux, n'ont pas le regard fixé sur leurs chaussures mais que leurs décisions sont guidées par des projets et des perspectives à moyen-long terme.

## VOS DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

|                         |         |                       |         |
|-------------------------|---------|-----------------------|---------|
| GORCEIX Stéphanie       | HOT EUR | VILDY Anne            | HOT EUR |
| MAGNAVAL Francis        | CC COI  | IRITZ Karen           | CCP AME |
| VOIGNER Véronique       | CCP AME | COURSIMAUT Joachim    | STW AME |
| DESTUGUES Pierre        | CCP AMO | VALIERE Patricia      | CCP ASI |
| SAVARY Hélène           | CC AMO  | DAUTREME Aline        | CCP AMO |
| PIQUES Michel           | CC COI  | TER SARKISSOFF Ariane | CCP ASI |
| HEUTTE LALAUS Christine | CC COI  | TOSTAIN Isabelle      | HOT AME |
| LABELLE Patrick         | CC EUR  | CHAUMONT Marc         | CC EUR  |
| SOLINSKI Isabelle       | CC AME  | ARRIGHI Flore         | HOT AME |
| VIVIER Virginie         | HOT ASI | MIGDAL Richard        | CC AME  |
| VESSOUDEVIN Jean-Marie  | SW AME  | FOEL DERI Frédérique  | CCP AMO |
| GLORIEUX Caroline       | CC AMO  | BOURRIOT David        | CC AMO  |
| VIALE Françoise         | CCP AMO | MEDINA Sabine         | CCP ASI |
| VIGNAUX Nicolas         | CCP AME | LE ROUX Anne-Isabelle | CC EUR  |
| HENRY Patrick           | STW AME | AMAR SACCHI Catherine | CC AME  |



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

*Le Ministre*

PARIS LE 15 FEV. 2011

Nos réf : GA/ap D. 11002307

Monsieur le Président,

Je fais suite aux échanges que vous avez eus avec mes collaborateurs sur le projet de réforme du régime de retraite complémentaire des personnels navigants de l'aviation civile adopté par le conseil d'administration de la CRPNPAC au début de l'année 2008.

Comme mes services vous l'ont indiqué, le Gouvernement estime que le projet de réforme adopté par le conseil d'administration nécessite, pour faire l'objet d'une transposition réglementaire, des ajustements destinés à garantir l'équité entre les générations et entre les populations et à préserver la compétitivité du secteur du transport aérien.

Ces ajustements doivent porter en premier lieu sur les modalités d'augmentation des cotisations prévues par ce projet de réforme.

Il me paraît important, comme le Président de la République l'a rappelé, de ne pas pénaliser la compétitivité de notre économie par une augmentation du coût du travail. Cette préoccupation doit s'exprimer à plus forte raison dans le secteur du transport aérien qui a été fortement impacté par la crise économique des deux dernières années. Cette crise a créé un contexte nouveau depuis l'adoption du projet de réforme par le conseil d'administration, qui doit être pris en compte.

**Monsieur Franck MIKULA**

Président

UNAC

3, Place de Londres

Bât. Uranus – 4<sup>ème</sup> étage

BP 12797

95727 Roissy Charles de Gaulle Cedex

Je note, par ailleurs que le contexte créé par le déplaçonnement des limites d'âge des personnels navigants, opéré par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, est lui aussi de nature à impacter la situation financière de la caisse. Il est donc également nécessaire de tenir compte des changements de comportement impliqués par cette réforme.

C'est pourquoi il me semble nécessaire qu'un ou plusieurs points de rendez-vous intermédiaires soient prévus permettant de confirmer ou non la poursuite du relèvement des cotisations au vu des besoins de financement réels du régime et de la situation du secteur.

Il s'agit en second lieu des modifications proposées au mode de calcul des pensions.

L'effet combiné de la modification de la formule de calcul des pensions et du relèvement du point de basculement entre les deux « pentes » crée des effets de seuil importants qui sont de nature à poser des problèmes d'équité entre des assurés se trouvant dans des situations proches. Je souhaite donc que le projet de réforme soit ajusté sur ce point.

Sur ces deux items, je souhaite que les ajustements nécessaires fassent l'objet d'échanges techniques entre mes services et les organisations syndicales représentées au conseil d'administration de la CRPNPAC d'ici à l'été 2011, aux fins de permettre la rédaction des décrets à cette date et en vue de l'entrée en vigueur d'une réforme du régime au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Le lancement de ces concertations est naturellement subordonné à la levée du préavis de grève déposé le 31 janvier dernier par votre organisation pour la période du 8 au 13 mars prochains.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.



**Xavier BERTRAND**

Suite au préavis de grève de l'UNAC envoyé aux deux ministères Transport et Travail, nous avons reçu ce courrier nous invitant à des réunions de concertation sur un nouveau projet de réforme.

Ne soyons pas trop naïf, ce nouveau projet d'une nouvelle réforme se fera quand même sur la base d'une grande partie du projet de 2008, celui qui avait été voté au Conseil d'Administration de la CRPN. Mais, les aménagements discutés devraient rétablir un équilibre qui était totalement absent dans le projet initial entre les différentes catégories de navigants.

Par ailleurs, la rencontre qui s'est tenue le 25 février au Cabinet du Ministère du Travail a confirmé que l'objectif du ministère est bien d'améliorer la pérennité du régime et non l'amélioration des pensions des pilotes d'Air France (de certains des pilotes d'AF devrions-

nous dire, puisque seule une minorité de privilégiés parmi les pilotes d'AF devait profiter à plein du précédent projet de réforme).

On peut évidemment se dire que cet objectif affiché par le ministère n'est qu'une posture politique visant à essayer de nous rassurer à bon compte. Alors, sans chercher à faire un procès d'intention, à ce stade, nous resterons très prudents et très méfiants.

Depuis, deux réunions de travail se sont tenues au ministère de la Santé avec UNSA, SNP-NC, CFTC. On sent nos interlocuteurs très hésitants sur la suite à donner à ce projet de réforme.

Le calendrier annoncé (réforme au 1<sup>er</sup> janvier 2012) nécessite que le projet de réforme soit élaboré avant le mois de juin. Impossible de dire aujourd'hui si ce calendrier sera respecté. D'une part parce que les travaux sont nécessairement longs avec des simulations qui doivent être effectuées avec de nombreuses hypothèses, mais également parce que c'est le pire moment pour effectuer une réforme : certains des paramètres essentiels qui permettent de se faire une idée de la santé du régime sont en pleine évolution. C'est par exemple le cas de la durée de carrière des PN avec la limite d'âge des pilotes qui a été modifiée en 2010 et la limite d'âge des PNC qui a été supprimée en 2009. Si on constate effectivement un recul de l'âge moyen de départ des uns et des autres, nul ne peut dire aujourd'hui jusqu'où ce recul s'effectuera.

Les simulations (qui méritent d'être affinées) montrent qu'avec un âge moyen de liquidation des pilotes à 63 ans et de 58 ans pour les PNC, le nombre d'années de réserve de la CRPN passe en 2040 de 2 à 3,5. D'autres caisses de retraite complémentaire, à cette même échéance, n'ont pour les plus riches qu'une seule année de réserve. Mais il faut reconnaître qu'en la matière, comparaison n'est pas raison. En effet, notre caisse de retraite ne repose que sur un seul secteur industriel et en plus de façon très importante que sur une seule compagnie aérienne (AF). Tout ceci doit nous rendre très prudents dans les projections à très long terme.

Pour l'instant, les travaux continuent. Impossible de savoir le contenu de cette éventuelle réforme, mais encore plus, impossible de dire si une réforme se fera ou pas. Même si **une réforme est très probable**, nous en saurons vraisemblablement un peu plus en juin.

L'année prochaine sera une année d'élection présidentielle, inutile de dire qu'aucune discussion sur une réforme ne pourrait être envisagée en 2012. Nous n'aurons pas non plus la naïveté de croire qu'avec un autre Gouvernement la réforme aurait telle ou telle orientation plus ou moins favorable.

Il convient donc de rester à la fois ouverts aux discussions, mais aussi mobilisés pour un éventuel conflit social qui pourrait se révéler nécessaire à tout moment.

Nous savons que nous pouvons compter sur notre collectivité pour se rassembler dans les moments importants.

**La réforme de notre régime de retraite fait partie de ces moments importants.**

# FOCUS

## EFFECTIFS

Ratio de PNC en Temps Alterné par réseau

| Réseau            | Grades     |            |              |              |              | Total        | % PNC en TA par réseau |
|-------------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|
|                   | 50 %       | 66 %       | 75 %         | 83 %         | 92 %         |              |                        |
| France            | 95         | 63         | 127          | 111          | 77           | 473          | 44 %                   |
| Europe            | 93         | 81         | 190          | 157          | 170          | 691          | 29 %                   |
| Antilles          | 0          | 0          | 0            | 1            | 1            | 2            | 4 %                    |
| <b>s/total MC</b> | <b>188</b> | <b>144</b> | <b>317</b>   | <b>269</b>   | <b>248</b>   | <b>1 166</b> | <b>33 %</b>            |
| Afrique           | 65         | 115        | 198          | 204          | 172          | 754          | 30 %                   |
| Amérique          | 179        | 200        | 367          | 383          | 280          | 1 409        | 31 %                   |
| Asie              | 153        | 196        | 297          | 308          | 205          | 1 159        | 46 %                   |
| COI               | 99         | 150        | 227          | 182          | 138          | 796          | 44 %                   |
| <b>s/total LC</b> | <b>496</b> | <b>661</b> | <b>1 089</b> | <b>1 077</b> | <b>795</b>   | <b>4 118</b> | <b>36 %</b>            |
| Hors Division     | 0          | 0          | 0            | 1            | 8            | 9            | 8 %                    |
| <b>Total</b>      | <b>684</b> | <b>805</b> | <b>1 406</b> | <b>1 347</b> | <b>1 051</b> | <b>5 293</b> | <b>35 %</b>            |

### Ratio de PNC en Temps Alterné par grade

| Temps alterné | Grades   |          |           |            |              |              | Total        | % du PNC    |
|---------------|----------|----------|-----------|------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
|               | CG3      | CG2      | CG1       | CCP        | CC           | HST          |              |             |
| TA 50 %       |          |          |           | 20         | 146          | 518          | 684          | 4,5 %       |
| TA 66 %       |          |          |           | 63         | 186          | 556          | 805          | 5,3 %       |
| TA 75 %       |          |          | 9         | 133        | 368          | 896          | 1 406        | 9,3 %       |
| TA 83 %       |          | 2        | 7         | 153        | 378          | 807          | 1 347        | 8,9 %       |
| TA 92 %       |          | 6        | 19        | 134        | 343          | 549          | 1 051        | 7 %         |
| <b>Total</b>  | <b>0</b> | <b>8</b> | <b>35</b> | <b>503</b> | <b>1 421</b> | <b>3 326</b> | <b>5 293</b> | <b>35 %</b> |
| % du grade    | 0 %      | 9 %      | 15,5 %    | 58 %       | 49 %         | 30 %         |              |             |

### Répartition des effectifs PNC, au 31 décembre 2010, par réseau et par grade

| Réseau               | Grades    |           |            |            |              |               | Total         | % du PNC      |
|----------------------|-----------|-----------|------------|------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
|                      | CG3       | CG2       | CG1        | CCP        | CC           | HST           |               |               |
| <b>France</b>        | 1         | 6         | 14         | 0          | 266          | 792           | 1 079         | 7,2 %         |
| <b>Europe</b>        | 1         | 7         | 27         | 0          | 646          | 1 707         | 2 388         | 15,9 %        |
| <b>Antilles</b>      | 0         | 1         | 1          | 0          | 15           | 30            | 47            | 0,3 %         |
| <b>s/total MC</b>    | <b>2</b>  | <b>14</b> | <b>42</b>  | <b>0</b>   | <b>927</b>   | <b>2 529</b>  | <b>3 514</b>  | <b>23,4 %</b> |
| % du réseau          | 0,1 %     | 0,4 %     | 1,2 %      | 0 %        | 26 %         | 72 %          |               |               |
| <b>Afrique</b>       | 1         | 7         | 25         | 157        | 444          | 1 860         | 2 494         | 16,6 %        |
| <b>Amérique</b>      | 1         | 11        | 50         | 333        | 702          | 3 486         | 4 583         | 30,5 %        |
| <b>Asie</b>          | 1         | 9         | 34         | 243        | 480          | 1 737         | 2 504         | 16,7 %        |
| <b>COI</b>           | 1         | 5         | 20         | 133        | 323          | 1 325         | 1 807         | 12,0 %        |
| <b>s/total LC</b>    | <b>4</b>  | <b>32</b> | <b>129</b> | <b>866</b> | <b>1 949</b> | <b>8 408</b>  | <b>11 388</b> | <b>75,9 %</b> |
| % du réseau          | 0,04 %    | 0,3 %     | 1,1 %      | 7,6 %      | 17 %         | 74 %          |               |               |
| <b>Hors division</b> | 10        | 44        | 54         | 0          | 0            | 0             | 108           | 0,72 %        |
| <b>Total</b>         | <b>16</b> | <b>90</b> | <b>225</b> | <b>866</b> | <b>2 876</b> | <b>10 937</b> | <b>15 010</b> |               |
| % PNC                | 0,1 %     | 0,6 %     | 1,5 %      | 5,8 %      | 19,2 %       | 73 %          |               |               |

## Répartition des PNC par tranches de salaire brut annuel

| Tranches de Salaires | % HST   | % CC    | % CCP   | % Cadres | % ♀  | % ♂  | % PNC   |
|----------------------|---------|---------|---------|----------|------|------|---------|
| <ou= 22K€            | 0,36 %  |         |         |          | 75 % | 25 % | 0,27 %  |
| 22K€ - 24K€          | 0,19 %  |         |         |          | 62 % | 39 % | 0,15 %  |
| 24K€ - 26K€          | 0,64 %  |         |         |          | 67 % | 33 % | 0,50 %  |
| 26K€ - 28K€          | 5,71 %  |         |         |          | 53 % | 47 % | 4,40 %  |
| 28K€ - 30K€          | 10,04 % |         |         |          | 59 % | 41 % | 7,34 %  |
| 30K€ - 32K€          | 11,16 % |         |         |          | 54 % | 46 % | 8,60 %  |
| 32K€ - 34K€          | 10,24 % |         |         |          | 59 % | 41 % | 6,70 %  |
| 34K€ - 36K€          | 8,02 %  |         |         |          | 55 % | 45 % | 6,18 %  |
| 36K€ - 38K€          | 6,47 %  |         |         |          | 56 % | 44 % | 4,99 %  |
| 38K€ - 40K€          | 10,37 % | 1,02 %  |         |          | 56 % | 44 % | 8,15 %  |
| 40K€ - 42K€          | 15,28 % | 0,44 %  |         |          | 48 % | 52 % | 11,84 % |
| 42K€ - 44K€          | 12,00 % | 0,29 %  |         |          | 45 % | 55 % | 9,31 %  |
| 44K€ - 46K€          | 2,61 %  | 1,61 %  |         |          | 53 % | 47 % | 2,27 %  |
| 46K€ - 48K€          | 2,79 %  | 5,29 %  |         |          | 51 % | 49 % | 2,99 %  |
| 48K€ - 50K€          | 1,84 %  | 12,93 % |         |          | 52 % | 48 % | 3,46 %  |
| 50K€ - 52K€          | 1,27 %  | 15,35 % |         |          | 46 % | 54 % | 3,40 %  |
| 52K€ - 54K€          | 1,42 %  | 16,38 % |         |          | 44 % | 56 % | 3,68 %  |
| 54K€ - 56K€          | 0,76 %  | 13,96 % | 2,61 %  |          | 42 % | 58 % | 2,89 %  |
| 56K€ - 58K€          | 0,39 %  | 14,03 % | 0,87 %  |          | 42 % | 58 % | 2,55 %  |
| 58K€ - 60K€          |         | 9,48 %  | 0,29 %  |          | 37 % | 63 % | 1,50 %  |
| 60K€ - 62K€          |         | 5,06 %  | 3,49 %  | 1,07 %   | 39 % | 61 % | 0,97 %  |
| 62K€ - 64K€          |         | 2,35 %  | 11,04 % | 0,71 %   | 38 % | 63 % | 0,83 %  |
| 64K€ - 66K€          |         | 1,76 %  | 23,25 % | 3,21 %   | 46 % | 54 % | 1,18 %  |
| 66K€ - 68K€          |         |         | 24,71 % | 5,71 %   | 30 % | 70 % | 1,16 %  |
| 68K€ - 70K€          |         |         | 19,18 % | 11,07 %  | 39 % | 61 % | 1,12 %  |
| 70K€ - 72K€          |         |         | 10,46 % | 5,36 %   | 33 % | 67 % | 0,59 %  |
| 72K€ - 74K€          |         |         | 4,07 %  | 15,35 %  | 49 % | 51 % | 0,67 %  |
| 74K€ - 76K€          |         |         |         | 11,78 %  | 58 % | 42 % | 0,38 %  |
| 76K€ - 78K€          |         |         |         | 9,28 %   | 50 % | 50 % | 0,30 %  |
| 78K€ - 80K€          |         |         |         | 10,71 %  | 43 % | 57 % | 0,35 %  |
| 80K€ - 82K€          |         |         |         | 7,14 %   | 25 % | 75 % | 0,23 %  |
| > 82k€               |         |         |         | 18,57 %  | 40 % | 60 % | 0,60 %  |

## Commentaires UNAC:

La première tranche (< à 22K€) de salaire brut annuel concernait en 2010 24 PNC et les salaires les plus hauts dépassent les 90K€ pour 22 PNC. Le salaire PNC médian est d'environ 41k€.

Les rémunérations HST sont très larges allant de 22K€ à 58K€, ce qui correspond à une fonction où toutes les tranches d'âge sont représentées. Les éventails CC puis CCP sont plus contraints du fait de l'ancienneté minimale requise pour postuler à ces promotions. Les taux relativement importants dans les dernières tranches de ces fonctions semblent indiquer qu'une partie de la population a tendance à plafonner dans ces dernières tranches. Cet effet est accentué par le rallongement constaté des carrières. C'est notamment à partir de ces constats que nous avons demandé lors des NAO 2011 la création d'un 11<sup>e</sup> échelon.

On note également que la proportion Femme/Homme a tendance à s'inverser au fur et à mesure que les salaires progressent. Même si la population en Temps Alterné est plus féminisée et donc non traitée dans ces tableaux, on peut y voir un effet sociologique lié à des choix personnels. Pourtant on constate également que dans les jeunes générations de chaque grade le différentiel entre les sexes tend à s'aplanir.

On peut se dire que la négociation d'accords sur l'égalité Femme/Homme commence à porter ses fruits et semble traduire enfin un début de changement dans la politique de carrière de l'Entreprise.

# INFOS

## LES TESTS D'HÉBERGEMENTS PROGRAMMÉS

HKG le 10/05/2011

PVG le 09/06/2011

Retrouvez les synthèses en photos des essais d'hébergements en vous inscrivant à la Newsletter de l'UNAC, en ligne, à l'adresse suivante :

<http://www.unac.asso.fr/>, rubrique Newsletter

*Le livret des IR pour la saison été 2011 vient de vous être envoyé à domicile.*

*Ne concernant que les IR LC nous avons essayé de cibler l'envoi aux adhérents LC.*

*Si vous venez de passer LC et que vous n'avez rien reçu ou à l'inverse, que vous êtes MC et que vous avez eu le livret des IR, merci de nous informer par mail ou téléphone.*

*D'ici quelques semaines le livret des impôts va vous parvenir, alors n'oubliez pas de nous faire part de tout changement de coordonnées vous concernant.*

# L'UNAC en images



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

