



A Tous PNC CORSAIR

www.unac.asso.fr/corsair

navigants@unac.asso.fr

lundi 19 juillet 2010

vos délégués : Philippe CHENNAUX & Claude AOUCHICHE

PLAN SOCIAL

Le plan social en cours ne doit pas servir de prétexte à une destruction de la collectivité PNC de Corsair. La Direction veut maintenant faire payer le prix du plan social à ceux qui restent dans l'entreprise.

Dans le cadre du plan de restructuration de Corsair, la Direction a proposé aux syndicats la négociation d'un accord visant à établir les modalités de réduction d'effectif sur la base du volontariat.

En effet, en mai dernier, la Direction a informé l'ensemble des salariés du fait que la réorganisation prévue de la Compagnie allait se traduire par la suppression de 200 postes chez les PNC.

Dans cette situation, la Direction ayant clairement annoncé des suppressions de postes qui se traduiront par des suppressions d'emplois, il n'est pas absurde d'envisager une méthode de **réduction des emplois basée sur le volontariat**.

C'est l'objet de ce type d'accord, dit « **accord de méthode** ».

L'UNAC l'a signé le 12 juillet.

Cet accord prévoit :

- **Des mesures d'accompagnement des PNC volontaires au départ :**

- formation,
- projet de création d'entreprise,
- congé de reclassement,
- projet individuel.

- **Mise en place d'une cellule de reclassement qui fournira de l'aide aux PNC volontaires au départ :**

- réalisation d'un bilan professionnel,
- formation aux techniques de recherche d'emploi,
- conseils pour une formation.

- **Une indemnité de départ volontaire améliorée :**

- 1,5 mois par année d'ancienneté (plafond 18 ans d'ancienneté). L'ancienneté est celle qui aurait été acquise au 31 décembre 2012.
- une indemnité supplémentaire forfaitaire de 15 000 euros,
- différentes aides à la mobilité géographique (déménagement, frais de scolarité, etc.).



Signature le 12 juillet d'un accord de méthode prévoyant des dispositifs de départs volontaires pour les salariés de Corsair.

Les relations sociales risquent de se durcir

La situation de la Compagnie et le plan social en cours ne doivent pas servir de prétexte ni à un accroissement de la précarité des emplois restants, ni à la création de PNC de seconde zone dans les avions.

Plan social

La présentation du plan social au CE a débuté le 10 juin. Le calendrier légal et obligatoire d'information et de consultation des élus du Comité d'Entreprise va durer au moins jusqu'en octobre. Au cours de cette procédure légale, vos représentants vont s'attacher à réduire les conséquences sociales du projet établi par la Direction. On nous annonce 200 suppressions de postes, mais nous voulons, d'une part, obtenir de la Direction toutes les justifications qui conduisent à ces réductions de postes et, d'autre part, tenter de réduire le nombre d'emplois supprimés.

Notre priorité, comme il se doit, sera de préserver le maximum d'emplois à la Compagnie. En effet, même si, avec l'accord de méthode, nous avons négocié une amélioration des conditions de départ volontaire, nous redoutons que le nombre de PNC volontaires soit inférieur au nombre d'emplois supprimés. Ce serait donc des licenciements économiques contraints qui seraient imposés à une partie d'entre nous (les moins anciens). Dans quelle proportion, nul ne le sait. Mais tous les emplois que nous pourrions sauvegarder seront bons à prendre.

Remise en cause des accords collectifs

Selon la Direction, nous ne serions pas assez productifs. Nous aurions trop de vacances, nous coûterions trop cher, nous aurions trop de repos. En somme, nous serions responsables de la plus grande partie des déficits de la Compagnie !

Dans ses déclarations, la Direction est très claire : elle veut renégocier l'ensemble de nos conditions d'emploi et de rémunération.

La Direction nous a annoncé ces objectifs :

- **Gel des salaires ;**
- **Réduction des compositions d'équipage pour nous amener à mini réglementaire + 1 PCB ;**
- **Réduction du nombre de jours OFF ;**
- **Réduction du nombre de jours de CA ;**
- **Augmentation du seuil de déclenchement des heures supplémentaires ;**
- **Remise en cause des IKV ;**
- **Remise en cause des primes (IMMO sur ordre, repas, etc.) ;**

Disons-le tout net : cet ensemble est inacceptable !

Sans chercher à nier la situation critique de la Compagnie, nous ne sommes pas dupes non plus, **la Direction va chercher maintenant à faire payer le plan de départ des salariés licenciés par les salariés qui restent dans l'Entreprise.**

C'est une méthode très classique : le coût du plan de départ volontaire doit être « amorti » par la Direction le plus rapidement possible.

Nous participerons de bonne foi à ces négociations, mais il y a des sujets pour lesquels nous sommes prêts à nous battre de façon très conflictuelle :

Nous refusons que des emplois supprimés soient remplacés par du personnel de cabine sans qualification, et nous refusons que des membres d'équipage PNC ne soient pas affiliés à la CRPN. En bref, nous refusons que les futurs PNC soient embauchés à des conditions sociales différentes (pas de B-Scale à Corsair).

La situation de la Compagnie et le plan social en cours ne doivent pas servir de prétexte ni à un accroissement de la précarité des emplois restants, ni à la création de PNC de seconde zone dans les avions.