



FICHE TECHNIQUE

MARS 2013

RÉMUNÉRATION

L'impact sur la rémunération le plus fort réside dans les 3 années de gel des augmentations générales (**NAO**) de 2012 et 2013 applicables à tous les métiers de la Compagnie, **plus une année, 2014, pour les seuls PNC. C'est notamment cette mesure qui a permis de revenir sur l'accroissement de la productivité** (*escales à RPC ou temps d'arrêt réduit*) du Long-Courrier qui avait été considérée par les PNC comme particulièrement inacceptable dans la copie de juillet.

Décryptage mesure par mesure:

3 ANS DE GEL D'ÉCHELON pérennisés par une diminution de 0,6 % du GVT



Dans le cadre de la limitation de l'évolution de la masse salariale recherchée par l'entreprise, les parties signataires conviennent de geler les changements d'échelons à compter du 1^{er} avril 2013, et ce pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 mars 2016.

La période du Plan Transform sera mise à profit pour étudier de nouvelles règles d'évolution de la rémunération de la carrière, prenant en compte l'allongement de la carrière type. Dans ce cadre, les règles permettant d'avoir un impact moyenné équivalent à la diminution de GVT recherchée (0,6 %) seront définies. À l'issue de la période de gel, les mesures d'avancement individuel seront décidées en prenant pour point d'origine fictif le 01/04/2013 pour l'application des nouvelles règles. L'accord entérinant les nouvelles règles d'évolution de la rémunération de la carrière se substituera au gel des échelons présenté ci-dessus, à compter du 1^{er} avril 2016.

La décision prise de modifier le taux des indemnités kilométriques trajet fixé unilatéralement par la Direction, est annulée pour les PNC. Les barèmes IKS s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2013.

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

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

DÉCOMPTE DE L'ACTIVITÉ LC ET MC

- **Le système de décompte de l'activité respecte tous les curseurs de l'accord 2008 - 2013** (*ratio PV/HC, cmt, majorations au titre des périodes de vol de plus de 10 heures...*). L'ajustement des curseurs n'étant plus nécessaire puisqu'il n'y a plus d'activité supplémentaire produite par un accroissement de la productivité (*pratiquement plus d'escales à RPC ou temps d'arrêt réduit*).
- **Ce maintien des curseurs est donc parfaitement neutre sur la copie LC.**

ABSENCES



À compter du 1^{er} avril 2013, toute absence d'une journée hors dispositions légales ou contractuelles, sera sans solde et donnera donc lieu à un abattement d'1/30^e de la rémunération mensuelle (fixe, primes de fonction et MGA).

Cette mesure de la phase 1 est transverse. Elle s'applique à toutes les professions. Elle concerne la marge managériale des cadres PNC qui peut toujours s'exercer pour excuser une absence non couverte par un arrêt médical, mais cette «excuse» ne portera que sur le dossier professionnel du PNC et non plus sur sa fiche de paye.

3 ANS DE GEL NAO

Contrairement aux mesures sur les carrières (*échelons et classes*) ce type de mesure se répartit sur l'ensemble des PNC, y compris ceux en fin de grille (*échelon 10*).

En apparence, cette mesure pourrait sembler indolore, **mais comme nous voulons être totalement transparents vis-à-vis de vous**, il nous faut préciser qu'il s'agit d'une mesure dont les effets réels perdurent tout au long de la carrière et viennent s'ajouter à la charge du gel d'échelon sur nos rémunérations futures.

Pour estimer le poids de cette mesure, il convient de considérer ses effets cumulés sur la durée de carrière qu'il vous reste à faire.

En effet tout gel des augmentations générales dégrade non seulement l'année considérée, mais également toutes les années suivantes, les augmentations futures opérant alors sur un niveau dégradé. L'impact en niveau sur les grilles de rémunération peut paraître anodin, mais il a pour corollaire un impact en masse cumulée qui peut être considérable.

Le poids de ce gel est difficilement évaluable de manière précise puisqu'il est intimement lié au pouvoir d'achat de nos salaires et donc aux futures augmentations prenant en compte les indices de progression du coût de la vie.

EXEMPLES, prenant pour hypothèse des augmentations annuelles tout au long de la carrière correspondant à l'indice moyen de l'inflation INSEE (**1,3 %**) et basés sur les Revenus Bruts Annuels (**RBA**) moyens de chaque fonction. Il s'agit là d'une hypothèse médiane s'affranchissant des cas extrêmes d'emballement de l'inflation ou au contraire de longue période de déflation.

➤ A fin 2014, le manque à gagner pour un PNC frappé par 3 années de gel serait de:

- Pour une HST ou un STW : **3 208,71 €**
- Pour une ou un CC : **4 539,38 €**
- Pour une ou un CCP : **5 530,60 €**

➤ En 2023 soit dix ans après le gel, le manque à gagner continuerait à se cumuler depuis 2012 pour atteindre:

- Pour une HST ou un STW : **19 264,13 €**
- Pour une ou un CC : **27 253,10 €**
- Pour une ou un CCP : **33 204,09 €**

Néanmoins, les revenus ne baissant pas, ce manque à gagner éventuel n'aurait pas d'impact sur les engagements financiers (*crédits immobiliers...*) déjà contractés par les PNC.

Cette mesure alourdie ne figurait pas dans le projet d'accord du mois de juillet. C'est particulièrement cette dernière qui a permis de corriger les efforts de productivité considérés comme les sacrifices les plus inacceptables du projet de juillet.

Ce gel, bien que très pénalisant, ne génère pas de catastrophes Individuelles. Sa **perception** s'érodant avec le temps et n'ayant pu trouver d'autres compromis pour gommer les effets néfastes de l'augmentation de la productivité, nous avons jugé que ce risque était le moins pire dans le cadre d'un accord de crise.

20% d'économie, c'est une charge lourde. Elle ne peut pas être indolore.

Il ne faut pas se mentir. Nous refusons de vous mentir.