

POST'IT



BS 12-07-037-EAP
10 juillet 2012

QUEL AVENIR POUR EUROPE AIRPOST, SES PNC ET SES SALARIÉS ?

La compagnie a approché le SNPNC, comme toutes les autres organisations syndicales d'EAP, afin de réfléchir sur une réduction des coûts et une augmentation de la productivité liées à la baisse du contrat postal (-10 millions d'€ en 2013), au contexte économique de l'aérien en général très défavorable et à la menace dangereuse de la concurrence européenne et française (Transavia). Certes EAP a déclaré un résultat positif cette année, mais cela ne peut mathématiquement pas durer avec la baisse considérable des revenus du contrat postal et la chute avérée du marché charter pax qui nous place en situation de surreffectif. Transavia va intégrer quatorze B737 à sa flotte, qui vont frapper de plein fouet nos parts de marché.

DES CHOIX DIFFICILES MAIS COURAGEUX

Nous sommes convaincus qu'il faut dès maintenant prendre des mesures certes

désagréables afin d'éviter d'être confrontés à des actions désastreuses pour nos emplois dans un avenir proche. Le courage réside dans le fait d'agir tant que nous le pouvons tout en restant acteurs des enjeux plutôt que d'ignorer et fuir la situation afin de préserver égoïstement sa «popularité» et d'espérer obtenir ainsi les faveurs des salariés et servir ses propres intérêts électoraux et individuels.

LA NÉGOCIATION POUR EVITER DE PERDRE TOUS NOS ACQUIS

A défaut de négociations ou d'accord avant le 30 juin, nous nous exposons à une dénonciation de nos accords et la Compagnie pouvait faire table rase de toutes les clauses de notre Accord PNC durement négocié.

La Direction s'est engagée à ne pas toucher aux salaires lors des négociations.

La Direction souhaitait, entre autre, revoir la clause des jours en blancs en obligeant le PNC à accepter un vol sans aucune prime. Les PNC ont eu loisir de s'exprimer en personne, par téléphone, mail ou sur le groupe Facebook du SNPNC et il ressort globalement que vous ne voulez pas modifier la clause des jours en blancs. Nous avons donc tenté de trouver d'autres solutions pour répondre aux besoins de l'entreprise tout en sauvegardant nos accords PNC.

LE RÉSULTAT DES NÉGOCIATIONS

A ce jour, les discussions sont à 95% abouties mais rien n'est encore signé. Nous attendons un retour de la direction sur l'augmentation de productivité.

Le résultat des négociations porte sur le fait que lorsqu'un provincial accepte un vol d'un aéroport proche de chez lui, et qu'il n'utilise pas la MEP

concernée, il ne perçoit pas les deux UA de prime pour la MEP non-utilisée. Accessoirement, ceci correspond à un souhait très largement exprimé par une grande partie des PNC qui estiment injuste qu'une prime soit versée pour une activité non réalisée.

BIEN ENTENDU, si le PNC provincial utilise la MEP programmée, il percevra les 2 UA.

Les modalités de mise en oeuvre de cet aménagement sont actuellement en cours d'élaboration par la direction à qui il appartient de faire le nécessaire pour obtenir la réduction des coûts qu'elle demande.

L'autre élément de négociation concerne l'augmentation de la productivité : nous nous sommes rappelés et avons remis sur la table une demande qui datait de la négociation de nos accords. En effet une partie des PNC souhaite, à leur demande écrite, ne pas prendre de congés en période d'été afin de les prendre uniquement en hiver. Cette demande avait été refusée catégoriquement à l'époque. Nous l'avons soumise à nouveau car elle correspond non seulement aux besoins de l'entreprise mais également à une demande des PNC.

Enfin, le 3ème volet a été négocié au moment des NAO : les tranches horaires des périodes de réserve ont été modifiées comme suit et sont déjà en application :

03h00 à 15h00 locales

10h00 à 22h00 locales

Ceci permet aux PNC de dormir sereinement entre 22h00 et 03h00 et offre à la compagnie une productivité accrue avec 2 PNC en réserve entre 10h00 et 15h00.

UN RAPPORT GAGNANT/ GAGNANT

Ce qui est important à retenir, c'est que ces discussions mènent à rapport gagnant/gagnant pour les PNC et EAP. Nos concessions vont dans le sens

d'une réduction des coûts pour l'entreprise dès lors que les PNC provinciaux (CDI comme CDD) sont programmés au départ de chez eux, économisant ainsi non seulement les frais exorbitants de MEP AF, mais également la prime de 2 UA qui y est liée. Ces concessions répondent de plus à une forte demande à la fois de certains PNC parisiens qui prenaient ombrage du paiement de ces 2 UA même lorsque la MEP n'était pas utilisée, mais aussi à une forte demande des PNC provinciaux qui pour des raisons évidentes de confort préfèrent, autant que possible, assurer des vols qui décollent d'un aéroport proche de chez eux.

La clause des jours en blanc reste inchangée.

LES PARTENAIRES SOCIAUX REPONDENT PRESENTS, SAUF UN.

Sur les 4 organisations syndicales représentatives à EAP, trois sont parvenues à négocier dans les temps impartis et après de laborieux échanges, sont parvenues à un accord de principe pour préserver vos emplois en tentant de rendre l'entreprise plus concurrentielle. Les PS, les cadres et les PNC ont eu le courage de prendre les décisions difficiles face à un contexte qui n'est pas du fait de de la Direction d'Europe Airpost mais de la conjoncture économique qui sévit actuellement dans notre secteur.

Le SNPL a obtenu un moratoire d'ici le prochain CE extraordinaire pour tenter de parvenir à un accord. A défaut le CE sera consulté pour la dénonciation de leurs accords. Si la dénonciation d'un accord est un acte difficile, un plan de licenciement est quant à lui violent et il incombe à vos représentants de tout mettre en oeuvre pour l'éviter.

LES SALARIÉS PRIS EN OTAGE

Mais en réalité, ces négociations PNC sont peu de choses si toutes les populations ne mettent pas leur pierre

à l'édifice. A ce jour, le SNPL reproche à la Direction de ne pas vouloir dialoguer mais rejette la feuille de route proposée par la Direction. Chaque partie se renvoie la balle et accuse l'autre de mauvaise volonté. Ce que nous constatons, c'est que FO, la CGC et le SNPNC sont parvenus à négocier en toute bonne foi avec la Direction dans les temps impartis. Nous avons constaté une volonté mutuelle de parvenir à un équilibre de la part de la Direction et des OS et nous confirmons qu'il n'a jamais été question de toucher aux salaires. Les négociations du PS sont de loin les plus difficiles de par la multitude des corps de métiers représentés qui constituent la grande majorité des effectifs d'EAP et la DS FO n'a pas démerité face à l'ampleur de la tâche. Tout est question de volonté et de bonne foi.

Nous avons un devoir d'anticiper l'avenir proche et d'agir «en bon père de famille» pour éviter d'être confrontés à des décisions dramatiques demain. Nous sommes conscients que les concessions ne sont jamais populaires parmi les salariés mais la popularité n'est pas le souci d'un véritable délégué syndical. Nous nous devons d'être responsables et de veiller au meilleur intérêt du collectif.

Nous encourageons les PNC à rester informés au travers de la page SNPNC sur Gaia, du site www.snpnc.org ou sur le groupe Facebook «SNPNC EUROPE AIRPOST». Restez acteurs de votre avenir, participez au débat et puisez vos informations à la source sans vous laisser influencer par certains individus amers qui, de leur propre aveu, n'ont qu'un objectif : «mettre le feu à EAP».

