



A TOUS PNC TO



OCTOBRE 2015

Syndicat
National du
Personnel
Navigant
Commercial

BS.15-10-59-TO

ECHANGE REMUNERATION CONTRE COMPENSATIONS PAR LE BINOME SNPAC / DIRECTION

Chers collègues,

Pour continuer de vous expliquer que le projet de la direction intitulé : **projet accord performance eco-pnc** n'est absolument pas envisageable, nous allons suivre les recommandations de notre Direction et décrypter les compensations.

Voici la définition de la compensation : Avantage qui compense un inconvénient, un mal, un préjudice. Dédommagement.

Reprenons ensemble ce dont traite cet accord, dans l'ordre où cela nous est présenté.

FILIERE DE SELECTION SPECIFIQUE A AIR FRANCE :

Au vu de l'actualité, nous pensons que ce point est plutôt clair. Toutefois, certains se disent, oui, mais pas de suite, peut-être vers 2020. Sachez qu'une fois les PNC licenciés d'Air France, la Compagnie aura l'obligation de proposer le reclassement du personnel au sein des autres Compagnies du groupe qui se développent. Nous vous l'avons déjà dit, la seule en mesure de reprendre ces personnels licenciés c'est **TRANSAVIA**.

Ces PNC seront, de droit, **prioritaires sur les titularisations de nos saisonniers**. Si une filière de sélection devait effectivement se mettre en place, **les personnels licenciés non reclassés seraient prioritaires à la réembauche**.

De plus, il ne s'agirait que d'une filière de sélection, tout comme pour les PNC CityJet pour entrer chez TO. Ont-ils fait leur SADE ? Sont-ils dans nos avions ? **NON**. Les différentes Directions (CityJet, AF/KLM, TO) ne réussissant pas à s'entendre sur les modalités de détachement, cela n'a abouti qu'à du vent. **MENSONGE !**

ASSURANCE PERTE DE LICENCE :

Prise en charge à hauteur de 2% du SMMG, celle-ci vous forcera donc à déboursier une cotisation qui augmentera au fur et à mesure de votre carrière (elle augmentera avec l'âge). Obligatoire et avec la participation de l'entreprise, deviendra un avantage en nature, à déclarer dès lors, dans les revenus pour vos impôts.

COMPENSATION QUI NOUS COUTE DONC DE L'ARGENT !

PRIME DE VENTE A BORD :

Elle n'augmente toujours pas : 7 %. Le ratio de meilleurs vendeurs augmente. Peut-être qu'une fois tous les deux ans, vous aurez la chance d'avoir un meilleur planning que 70% de vos collègues et votre prime de VAB sera alors doublée. **INCHIFFRABLE !**

AMENAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL :

On limite la semaine à 6 ON ? Pas tout à fait.

Si le TSV est déjà engagé, ou sur accord du PNC on peut faire 7 ON. La vigilance sera une fois de plus de mise.

Par exemple, cet été, le service production PN a pu gérer cette recommandation de l'OSV alors en quoi est-ce une compensation ? C'est faisable, c'est pour assurer une meilleure sûreté et sécurité, une fois de plus c'est dans l'intérêt de la compagnie. **COUT POUR LA COMPAGNIE : 0**

Le tableau de proratisations est désormais recalculé pour les mois à 30 jours. Ainsi, là où nous prenions 4 CP nous avions 11 jours off. Maintenant, nous n'en aurons plus que 10. Quand nous avons un bloc minima de 5 off en prenant 6 CP, nous n'aurons plus qu'un bloc de 4.

PERTE DE CONFORT DE VIE ET DE QUALITE DE REPOS !

CHOIX DU VOLUME D'ACTIVITE :

Volume de 65 ou 75 heures de vol max : une fois encore allez sur *TO connect*, regardez votre activité PN et le total de vos heures de vol mensuelles.

Vous l'avez déjà certainement remarqué, il y a très peu de mois où vous êtes au-delà de 75 heures de vol ? **C'est donc un choix qui n'en est plus un puisqu'il s'agit déjà de votre activité. L'activité choisie ne sera d'ailleurs pas garantie.**

On vous parle de l'encadrement des OFF mais il ne s'agit que d'une contrainte de planning. C'est un coût pour l'entreprise : le développement APM ? **NON**, c'est déjà un système utilisé pour les PNT.

Sans oublier qu'une fois de plus, Transavia pourra y déroger, avec votre accord. **Le fameux accord où sur un blanc on vous rajoute une activité et si vous ne rappelez pas pour leur dire non, c'est que de facto, vous êtes d'accord : ABERRATION !**

Limitation à 3 levers tôt sur une période de 7 ON. Déjà le cas. Sauf que là plus de campagne de volontariat pour un 4ème, ils pourront déroger avec votre accord, toujours grâce à ce même accord.

ABERRATION !

REGULATION ET IRREGULARITE D'EXPLOITATION :

Tiens ça faisait longtemps, décidément, un thème récurrent dans les avenants à notre accord.

Un refus de plus possible, si un lever tôt qui revenait avant 18h revient après 18h dans les six jours avant le délai de prévenance. Enorme effort mais, en même temps, c'est pas tous les jours que ça arrive ! Et généralement on est déjà dans le cas du décalage du TSV de plus de deux heures, donc

DEJA DANS LE CAS D'UNE POSSIBILITE DE REFUS.

POSSIBILITE DE MODIFICATION D'ACTIVITE : LE SUPER MEGA JOKER

Oui, il n'y a pas écrit annulation, mais il est question de pouvoir poser une option pour une modification de l'activité. On ne parle pas d'annuler une rotation, mais de la modifier. De plus on parle bien de quota. Ridicule pour un effectif de 328 PNC CDI : 6 options possibles par jour, limités à 90 sur le mois. Bref, good luck pour le poser celui-ci ! Accessible à l'ensemble des PNC, saisonniers, titulaires, une fois par saison IATA...une rotation A/R ORY, hors jours fériés, 24 décembre et 31 décembre....

COUT POUR LA COMPAGNIE = 0. QUOTA RESPECTE ? INVERIFIABLE.

LORSQU'ON PARLE DE COMPENSATION, ON PARLE DE PREJUDICE.

Les chiffres on ne les invente pas, on les calcule à partir des données présentées en réunion. Ces mêmes chiffres en possession du SNPNaC qui vous les présente comme une légère perte.

Ces mêmes délégués SNPNaC qui disent également que les 2% on les perd pas vraiment puisqu'ils ne sont pas encore dans notre poche. Mais ces 2% ont été signés, ils sont garantis pour peu qu'on n'y touche pas en signant cet accord, et seront bien dans votre poche.

Ces mêmes chiffres sont en notre possession et on peut vous les présenter. La version mathématique qui démontre que TOUS les PNC vont perdre de l'argent. Perdre l'argent que nous gagnons grâce à notre fidélité à notre Compagnie, notre engagement qui nous lie à notre contrat de travail. Tout cela le Binôme SNPNaC / Direction veut nous l'enlever !

Pourquoi renégocier notre rémunération maintenant, en sommes-nous à envisager de rendre des avions, nous a-t'on annoncé un sureffectif PNC ? NON !

BRADER NOTRE REMUNERATION CONTRE DES MESURETTES APPELEES COMPENSATIONS...C'EST INADMISSIBLE !

DEMANDONS ENSEMBLE UN REFERENDUM OUVERT A TOUS LES PNC, AVEC L'ENSEMBLE DES DONNEES, LE PROJET D'ACCORD, LES TABLEAUX DE PRIMES COMPENSATOIRES, LES TABLEAUX POUR UNE REMUNERATION A 85 HC COMME PRESENTE ACTUELLEMENT DANS NOTRE ACE.