



A TOUS PNC TO



OCTOBRE 2015

**Syndicat
National du
Personnel
Navigant
Commercial**

BS.14-10-063-TO

GREVE DE 48H00 POUR SAUVER NOTRE REMUNERATION

Le snpn(Assez) tente un numéro d'équilibriste pour flinguer la rémunération en toute bonne conscience :

Avez-vous lu sa tentative désespérée et pathétique pour vous convaincre que non seulement « la contribution à l'amélioration des performances économiques de Transavia France » (c'est son nom !) qu'il s'apprête à signer n'aura aucune conséquence sur votre rémunération mais que surtout les contreparties négociées représentent un véritable progrès social ?!

Avez-vous vu à quel point le snpnAc se fait l'avocat de la Direction, allant jusqu'à reprendre tous ses arguments sur la situation financière et défendant l'impérieuse nécessité de faire des efforts ?

Au SNPNC, nous défendons l'accord collectif qui protège le PNC des exigences démesurées de la Compagnie. Pour nous il y a deux types de syndicalistes : ceux qui cautionnent des mesures inacceptables et ceux qui luttent contre la destruction de nos acquis sociaux.

Le snpnAc peut encore se ressaisir et refuser de signer un avenant qui va contre l'intérêt de la population qu'il est censé défendre !

Bilan de la situation économique de Transavia

Tout d'abord rappelons que Transavia est une entreprise performante. Au premier semestre sa capacité a augmenté de 7,1%, le Trafic de 6,6%, son coefficient de remplissage est l'un des meilleurs avec 90,3% de taux d'occupation. L'Entreprise ne s'y trompe pas puisque Transavia continue de recevoir des avions, d'intégrer des pilotes AF et d'orienter les PNC qui postulent auprès du groupe AF prioritairement chez nous !

Entre les ouvertures de lignes, les nouvelles fréquences et la volonté de la Direction de réduire les effets de la saisonnalité en captant une clientèle affaire, les perspectives sont plus qu'encourageantes. Seul bémol, au premier semestre 2015, certaines de nos lignes (Tunisie, Maroc et Grèce) ont vu leurs résultats affectés par des événements géopolitiques. C'est cette information dont la Direction use et abuse pour vous faire croire que vous coûtez trop cher et qu'il faut baisser vos salaires ! Cette situation n'est pourtant que temporaire...

Rappelons également que nous ne sommes pas en train de parler d'AF ! Le modèle Transavia est récent et compétitif. La Direction a créé un modèle social répondant parfaitement aux critères d'une compagnie Low-Cost et aux exigences du marché ! Il s'agit donc bel et bien d'une course effrénée aux profits qui si elle ne rencontre pas de résistance ne s'arrêtera pas.

Nos collègues PNC de Britair en ont fait les frais. Les mêmes causes reproduisant les mêmes effets, en 2014, les syndicats majoritaires (malgré l'opposition du SNPNC) ont accepté de signer un accord qui a eu pour conséquence une baisse de 30% de la rémunération nette de nos collègues de Britair, provoquant de véritables drames sociaux.

Le projet

La direction nous propose donc aujourd'hui, une baisse de rémunération via une modification de notre grille de rémunération (GVT).

Le Glissement Vieillesse Technicité (notre augmentation annuelle contractuelle de 2 %) est pourtant notre meilleure garantie de voir notre rémunération progresser régulièrement indépendamment de la volonté de l'Entreprise qui ne peut le modifier qu'avec l'accord de syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30% des voix aux dernières élections (chez Transavia le SNPNC et le SNPNaC). La Direction ne peut donc en aucun cas décider de façon unilatérale de geler ou de baisser le GVT. La baisse de rémunération ne sera validée que si le SNPNaC signe l'accord proposé.

Car de notre côté nous REFUSONS de voir modifier une grille pour laquelle nous nous sommes battu et qui protège notre niveau de rémunération actuel. Notre proposition est simple : NE RIEN TOUCHER ! Car rien ne justifie les efforts demandés. Le rôle d'un syndicat n'est pas de valider des dégradations lorsqu'une entreprise se porte bien.

La Direction vient de nous envoyer une version 2 du projet qui dégrade encore plus la copie (quand il y a de la gêne, il n'y a pas de plaisir ...).

Nous maintenons et réitérons nos projections basées sur les nouvelles grilles fournies par la Direction. Nous avons pris une moyenne de 85 HC par mois (qui représente la moyenne actuelle) sur une durée de 4 ans.

Notre méthode de calcul :

Rémunération 85 HC sur 12 mois basée sur SMMG ACE ((SMMG ancien x13)+ (10x Hcomplémentaires) x12+ (10 Hsupplémentaires) x12 - rémunération 85HC sur 12 mois basée sur nouveau SMMG (même calcul mais avec SMMG nouveau projet)

UN PNC 3 ANS

une perte de 7780,68€ (en incluant le versement de la prime compensatoire de 3360€ et en déduisant la prime de 22€ sur 12 mois pendant 4 ans soit 1056€)

UN PNC 8 ANS

une perte de 13896€ (en incluant le versement de la prime compensatoire de 8280€ et en déduisant la prime de 22€ sur 12 mois pendant 4 ans soit 1056€)

UN PNC 3 ANS 1 AN CC

une perte de 10386,54€ (en incluant le versement de la prime compensatoire de 4020€ et en déduisant la prime de 22€ sur 12 mois pendant 4 ans soit 1056€)

UN CC 8 ANS

une perte de 19015,64€ (en incluant le versement de la prime compensatoire de 10500€ et en déduisant la prime de 22€ sur 12 mois pendant 4 ans soit 1056€)

Evidemment avec le temps, **la perte augmente proportionnellement !**

Les primes compensatoires ne seront pas incluses dans votre SMMG : donc pas dans le 13e mois, ni dans le calcul de la prime du 1er Mai et bien sûr pas dans le calcul des heures supplémentaires ! Et pour les CDS, pas de prime compensatoire en activité ni en période de chômage.

Que dire également de la création d'une échelle de salaire parallèle qui aura comme conséquence de baisser la rémunération de tous les CDS et de nos futurs collègues !

L'étape d'après ? On demandera aux titulaires actuels de réduire leurs primes parce qu'ils coûteront plus cher que les nouveaux PNC !

La carte pressing :

Cette proposition est fallacieuse et en contradiction avec les exigences légales.

En effet l'employeur qui oblige ses salariés à porter un uniforme doit :

- soit leur verser une prime forfaitaire qui couvre les frais d'entretien à domicile
- soit mettre en place un système de pressing permettant de nettoyer **toutes** les pièces d'uniforme nécessaires à l'exécution de la mission.

Nous avons effectué un rapide calcul à raison d'une chemise par rotation avec un nettoyage une fois par semaine de la jupe (ou pantalon) et de la veste. Il faudrait au moins 110 euros par mois sur cette carte et la Direction ne propose pas plus que les 22 euros actuels !

Par ailleurs, les délais pour récupérer nos uniformes sont incompatibles avec le nombre de pièces dont nous disposons. Ainsi personne n'utilisera la carte et la compagnie pourra économiser près de 150.000 euros par an sur le dos des PNC !

Les primes de vente à bord

Avant tout il est important de dire à quel point le système des ventes à bord devrait être un système gagnant-gagnant et que si l'Entreprise veut des performances en la matière elle doit nous donner une commission qui nous donne envie de vendre plus !

7% est un chiffre ridiculement bas au regard de ce qui se pratique chez nos concurrents quelle que soit la clientèle cible !

Easy Jet ? Plus de 10%

AF ? Entre 10 et 13 %

Aigle Azur ? Aux alentours de 20%

Et pourquoi ne pas commencer par nous donner les moyens de vendre correctement (machines défectueuses, stock insuffisant etc ...)

Enfin, pour nous motiver encore un peu plus, le deuxième projet **baisse le quota de meilleurs vendeurs** de 30% à 15%...

La passerelle AF :

Là aussi regardons le numéro d'enfumage que nous jouent la Direction et le SNPNaC !

Quand on propose une mesure, le minimum est de s'engager concrètement sur une date de mise en place, sur les conditions de sa mise en application et surtout d'être clair sur ce qu'on propose !

Là où la Direction vous vend une hypothétique « filière de sélection » (comprendre une priorité d'embauche au niveau des sélections par rapport aux PNC extérieurs au groupe), le SNPNaC tente de vous vendre une passerelle...

La différence est pourtant capitale car dans une passerelle nul besoin de sélection... les passages sont automatiques au bout d'un certain nombre d'années.

Une filière de sélection, elle, représente simplement une priorité à l'embauche pour quelques PNC intéressés. La baisse de rémunération, elle, concernera tout le monde dès janvier 2016 !

Bien évidemment dans une filière de sélection, votre ancienneté chez Transavia sera perdue !

Que dire également des PS-PNC AF/Transavia pour lesquels la Direction n'a là aussi pas respecté ses engagements sur une garantie de rémunération !

Pour finir avec ce mirage, la situation d'AF ne permet absolument pas de dire quand elle réembauchera voire si elle réembauchera un jour... elle annonce sur les deux ans qui viennent près de 1000 suppressions de postes PNC !

Et c'est ce que nous vaudrait aujourd'hui de sacrifier une partie de notre rémunération ?

Perte de licence

Là encore aucune simulation n'a été faite, on nous demande de faire confiance... (tu signes et après on discute !). Il s'agit à ce stade d'une coquille vide où les questions de base ne sont pas traitées notamment :

Le contrat couvre t-il le décès ? L'incapacité absolue et définitive ? L'incapacité de travail et l'invalidité ?
Quelle est la base de cotisation ?

Qui peut bénéficier de ce contrat (CDI seulement ou CDD compris) ?

Quelles sont les dispositions particulières pour les PNC à temps partiel ?

Existe t-il des exclusions à l'assurance ?

Existe t-il une dégressivité du capital due à l'âge ?

Choix du rythme d'activité

S'agit il là encore d'une promesse qui n'engage que ceux qui y croient ?

Par quels leviers l'entreprise va pouvoir garantir un volume d'activité qui corresponde aux demandes ? Y aura t-il des quotas par activité ? Quels sont-ils ?

Encore une fois, la Direction demande à être crue sur parole !

Clairement, non seulement le SNPNC refuse en bloc les baisses de rémunération mais nous considérons cette demande comme une provocation dans une entreprise qui a vocation à porter la croissance du groupe Air France !

En conséquence le SNPNC appelle tous les PNC de Transavia à un arrêt de travail de 48h pour obliger la Direction à retirer définitivement son projet et maintenir notre niveau de rémunération actuel.

Les modalités de la grève vous seront communiquées prochainement.