



Syndicat
National du
Personnel
Navigant
Commercial

Le 27/09/2018

AVENIR D'AIR AUSTRAL ET N.A.O

■ LA FIN DU LONG-COURRIER ?

« une réduction de voilure sur le long-courrier pour se recentrer sur le réseau régional »

C'est avec stupéfaction que nous avons pu lire cette phrase dans de nombreux médias cette semaine à propos de l'avenir d'Air Austral. Comme à l'accoutumée, c'est par la presse que nous apprenons les projets de notre PDG... Cette méthode de communication qui consiste à esquisser son Comité d'Entreprise et ses employés confirme une fois de plus son dédain et l'inexistence d'un dialogue social dans cette société.

« certains articles se font en ce moment le relais d'un scénario catastrophe qui n'est aujourd'hui absolument pas d'actualité »

Le service Communication semble s'être enfin réveillé ce matin, en essayant d'éteindre un incendie qu'ils ont eux-mêmes allumé lundi dernier lors d'une conférence de presse au salon Top Résa 2018. Ceci après une longue période de silence et de déni de l'actualité « musclée » de la compagnie.

Effectivement, alors qu'Air Austral faisait la une de tous les médias la semaine dernière avec l'évacuation d'un passager par les forces de police, nous recevions en interne un mail sur l'ouverture des vols Tuléar et Fort-Dauphin en « Boeing 737-8 » (sûrement un nouveau type d'avion...).

Vous pouvez donc constater le sens des priorités de ce service, alors même que notre image est salie dans tous les médias nationaux et internationaux. Aucun démenti n'a été publié, aucune explication, rien.

Si Air Austral venait à se recentrer sur le réseau régional, comme évoqué par Marie-Joseph Malé, ce serait une catastrophe pour les emplois. Le sujet de l'arrivée d'une nouvelle compagnie low cost avait pourtant été évoqué maintes fois en réunion du Comité d'Entreprise, mais rejeté par notre Directeur, qui disait vouloir attendre que cela soit confirmé avant d'envisager une stratégie de défense ou de contre-attaque.

La compagnie Level est sur le point d'annoncer son futur programme de vol et la destination Réunion est dans sa liste potentielle. Il serait grand temps que notre Direction assume ses responsabilités et aborde ce sujet en toute transparence avec ses salariés qui sont inquiets pour leurs emplois et pour leur avenir.

■ N.A.O 2018 : NON A OUTRANCE !

Maintenant que ce contexte morose est posé, abordons le sujet des Négociations Annuelles Obligatoire.

La première réunion de négociations dans le cadre des NAO a eu lieu ce vendredi 21 septembre.

La Direction est revenue vers nous suite à nos demandes que nous estimions légitimes.

Voici un résumé des **NON**, des « **HORS DE QUESTION** » et des **OUI** :

NON

- augmentation du nombre de jours de congés : nous demandions 45 jours au lieu de 42, comme les PNT
- mise en place de 3 jours OFF systématiquement après le CDG-DZA-RUN
- mise en place de navette à CDG pour les MEP MRS-CDG
- 85% à minima d'acceptation des DDA (hors BKK)
- création d'un échelon hors classe et ainsi permettre aux PNC bloqués à l'échelon 30, une augmentation de 0,8% par an
- paiement des PHA dès l'heure du briefing si le vol a au moins une heure de retard et plus
- mise en place d'une prime de déclenchement sur les jours ON
- dotation d'une tablette par PNC
- forfait pour les CC/CCP pour la réalisation des comptes-rendus, fiches d'évaluation, etc. pendant leurs repos.
- paiement des 2 PHA pour les PNC ayant été en arrêt maternité, FONGECIF, année sabbatique, comme prévu dans les accords 2003/2008 : cette disposition n'est pas prévue dans l'accord sur les congés de septembre 2017 qui annule et remplace l'article sur les congés de l'accord de 2003.

Suite à nos échanges lors de cette réunion, concernant certains points sur lesquels la Direction s'était positionnée sur un NON, elle se permet un temps de réflexion supplémentaire :

- mise en place d'un menu pour les plateaux PEQ, indiquant les allergènes et contraintes religieuses
- accès au salon MRS pour les MEP qui sont en stand-by 2h ou plus

« HORS DE QUESTION »

- attribution de 2 GP « accompagnant » par an, par salarié (du moment que celui-ci soit lui-même en GP ou en fonction sur le vol)
- harmonisation des conditions d'accès aux GP des beaux-parents et des parents
- harmonisation des règles de surclassement pour tous les salariés
-

OUI, MAIS...

- remettre en place l'accord « prime PNC manquant » : oui, mais dans le cadre de négociations futures
- négociation d'un accord sur la rémunération des Représentants du Personnel : oui, mais dans le cadre du futur Comité Social et Economique (CSE)
- mise en place d'un accord de « droit syndical » : oui, mais dans le cadre du futur CSE
- augmentation de la prime repas en RST à 10€ brut : oui, mais à 9,70€ brut
- augmentation de la prime VHT à 25% au lieu de 13% : oui, mais 15%
- augmentation de 2% des salaires de tous les salariés : oui, mais 1% pour les employés/ouvriers, 0,8% pour les agents de maîtrise, 0,5% pour les cadres et 0,3% pour les pilotes.

OUI ET...

- mise en place d'une commission de suivi sur l'indice de la rémunération et son évolution, par catégorie, du personnel sol
- mise en place d'un concours pour le passage CC/CCP (acceptation en NAO 2017) : oui et la Direction a décidé que ce sera un test après avoir identifié les PNC de la LCP et les PNC « choix compagnie ». En d'autres termes, la Direction fera comme elle l'a toujours fait : un système de promotions basé sur le copinage et non sur la compétence ! Nous pouvons d'ores et déjà prévoir le nom d'une future CCP « choix direction »... Nous sommes plus que déçus par cette décision !
- mise en place d'une commission de suivi sur les nominations des CC/CCP temporaires comme prévu dans les accords 2003-2008 : oui et c'est étonnant que cette commission n'existe pas déjà...

Votre équipe SNPNC-FO

