



LE BULLETIN

BS 191022EZY

Octobre 2019

Le mandat de vos élus DP et CE s'achèvera en décembre prochain, et le temps est venu de faire le bilan des actions du SNPNC à easyJet.



Au cours de ces trois années, les délégués SNPNC ont tout fait pour répondre à vos attentes et questions pratiquement 24h/24, de nombreux accords collectifs ont été négociés ou révisés, ces accords ont une importance colossale dans notre vie de tous les jours au travail, car ils régissent nos règles d'utilisation, ils déterminent nos salaires, nos primes, nos indemnités, nos vacances, nos plannings etc... Le négociateur est un exercice d'équilibriste tant il faut prendre en compte vos demandes bien

sûr, et tant il faut mesurer les conséquences possibles de chaque point des accords, sans oublier le contexte économique, le cadre légal, les contraintes logistiques, les éventuelles oppositions des autres pays du réseau, la concurrence et le bon vouloir (ou pas...) de Luton.

De nombreux sujets ont mobilisé le SNPNC sur ce mandat :



Payroll et « ses difficultés », le paiement du 1^{er} jour des contrats new entrants (mise en place et visite médicale), les négociations annuelles sur les salaires et le temps de travail, l'égalité hommes femmes, le nombre de jours de LVE, le paiement des LVE, particulièrement pour les new entrants avec la mise en place du minimum garanti à 2,7 secteurs par LVE day. Le SNPNC a aussi mis en place le salaire minimum garanti (SMG) lors de maladie. Nous avons négocié un maximum de splits des grosses rotations,

la mise en place des primes de disruption, la première étape dans la reconnaissance de l'ancienneté, les primes d'intéressement, l'abondement, les primes suite aux erreurs de paie, le paiement des ADTY dès la 1^{ère} minute en cas de disruption. Le paiement des 5^e et 6^e heures d'ADTY, l'amélioration de la crewfood, l'installation d'un bulkhead sur le rang 1 des A320, et tant d'autres hot topics pour lesquels les délégués du SNPNC se sont mobilisés permettant une nette amélioration de nos conditions de travail et de nos salaires, dès l'embauche.

Au 1^{er} janvier 2020 tout change, DP, CE et CHSCT disparaissent :

Le CSE (Comité Social économique) les remplace, chaque membre CSE aura « toutes les casquettes » en même temps. Rassurez-vous, les activités sociales et culturelles (chèques vacances et subventions) seront toujours disponibles et, la transition devrait être quasi transparente.



SNPNC
5 RUE DE LA HAYE - BAT LE DOME 1^{er} ETAGE
CS 18939 TREMBLAY EN FRANCE
95732 ROISSY CDG CEDEX
Tel : 01.49.19.58.18
secretariat@snpnc.org

j'adhère au snpnc
snpnc.org/adherer

Munissez vous d'un RIB pour
une adhésion immédiate.



LE BILAN DU SNPNC 2017-2019

LES POINTS CI-DESSOUS ONT ÉTÉ MIS EN PLACE PAR LE SNPNC GRÂCE À VOTRE SOUTIEN

Rémunération

Salaire

Augmentation du basic

- 2020 : +1,1%
- 2019 : +1,7%
- 2018 : +1,1% à +1,3%
- 2017 : + 0,6%

Augmentation du sector pay

- 2020 : +3%
- 2019 : +2%
- 2018 : +2% à +3%
- 2017 : + 1,5%

Indemnités

- 2019 : Heures supp. défiscalisées.
- 2018 : Nouveau calcul LVE, avec mini-garanti new entrants 2.7 secteurs/LVE, rétroactif sur les 3 années précédentes.
- 2017 : Entretien uniforme en NET 150€/mois.
- 2017 : Salaire Minimum Garanti, 1 nominal par jour de SICK + basic dès le 4^e SICK consécutif.
- 2017 : Prime 150€ IDO de 150 minutes.

Primes

- 2020 : Augmentation primes uprunker et CRDP.
- 2019 : Prime pour tous de 200€, et 100€ pour toute erreur payroll.
- 2019 : Prime de disruption (CRDP) et paiement de l'ADTY amélioré pour la 5^e et 6^e heure. Et, paiement ADTY<4h sans déclenchement.
- 2018 : Prime d'intéressement et abondement.
- 2018 : Augmentation des primes d'instruction.
- 2017 : 1^{ère} Franchise sur trop perçu payroll.

Rosters

Rythmes Roster

Temps alterné

- 2019 : Pérennisation des rythmes de temps alterné et mise en place des temps alternés permanents et la waiting list permanente.
- 2018 : Pression du SNPNC sur la Direction pour accepter plus de temps alternés afin de limiter les refus.

Duty Split

- 2019 : Split des heavy 4 sector duties en 2 sector days.

Respect des règles du 6-3

- 2018 : Respect des 3 earlies, 3 lates en 6-3.

Willing to Fly

- 2019 : Willing to Fly dès octobre.

OLAD

- 2020 : Paiement du OLAD
- 2019 : Mise en place du OLAD (duty time Rock).

Day to Day

Anticiper vos difficultés

- 2020 : SNC Première étape de l'introduction du Short Notice Change vous permettant, dans un premier temps, de refuser 1 changement de planning/an (signifié dans les 48h et comprenant +/- 2h par rapport au duty initial).
- 2018-2019 : Mise en place, avec la Direction, des mesures exceptionnelles d'hébergement et/ou de transport lors d'événements climatiques ou sociaux.

Vous offrir le choix

- 2018 : Négociation d'un transport retour domicile en cas de duty de 14h ou plus ou de choisir l'option hébergement.

Lifestyle

Ancienneté

- 2019 : 1^{re} grande étape dans la reconnaissance de l'ancienneté PNC par un 36-jours de LVE, dès 15 ans d'ancienneté, à partir du LVE year 2020.

Crewfood

- 2019 : Amélioration des prestations équipages.

Avions

- 2017 : Pression du SNPNC pour la mise en place d'un rideau à l'avant des 320-186.
- 2016 : Pression du SNPNC pour installer un bulkhead à l'avant des A320-186.

Vie du PNC

- 2019 : Prise en charge des frais de parking pour les GDMT sur CDG.
- 2018-2019 : Maintien du waistcoat dans l'uniforme hôtesse afin de garantir un meilleur confort en uniforme.
- 2018 : Arrêt des visites à domicile des médecins contrôleurs mandatés par easyJet.
- 2017-2019 : Disponibilité totale des délégués, pour répondre à vos questions, sur tous les sujets de votre quotidien au travail et au-delà.
- 2019 : Accès aux transfer lists en permanence.
- 2018-2019 : CDI automatique new entrants suite à une offre d'emploi équivoque qui indiquait CDI ou CDD.
- 2017-2019 : Transformation en CDD des saisonniers embauchés hors période IATA.