



REUNION CSE ET NAO 11 ET 12 MAI 2022

18 Mai 2022

Cher(e)s collègues,

Nous avons assisté à notre première réunion du CSE et notre première NAO avec la nouvelle équipe la semaine dernière. Voici un debrief de ce qu'il s'est dit, il est essentiel que vous soyez autant informé que nous sur les façons de faire de la direction!

Pour ce qui est de la réunion du CSE du 11 mai 2022, les membres du CSE avaient demandé une réunion extraordinaire afin de gagner du temps et de pouvoir mettre à l'ordre du jour de la réunion tous les points intéressants et surtout de voter une expertise comptable économique et financière. Cela nous a été refusé et nous devons donc attendre le 8 juin afin de pouvoir voter cette expertise.

La direction cherche à gagner du temps, malgré qu'il est de notre droit de demander cette réunion, ils nous la refusent!

Nous avons pu cependant aborder les points suivant en points divers à la réunion du CSE:

- notre demande d'une mise en place d'un relevé des per diems a été prise en compte.
- La Direction des Ressources Humaines comprend la contrainte pour les PNC d'attendre le mois d'après pour recevoir le complément de salaire en cas d'arrêt maladie. Elle nous a donc accordé que à ce jour les PNC recevront directement leur complément de salaire mais il

faudra cependant quand même envoyer nos attestations d'indemnités journalières dès que nous les recevrons, c'est une bonne nouvelle pour les PNC, il était temps.

- Pour les couvertures sur les vols New York, la direction clame qu'il y aurait eu un quiproquo et qu'ils pensaient que notre requête n'incluait que le vol retour. Le CSE a démenti ce propos et il a bien été dit que cette demande était sur tous les vols New York.
- Pour ce qui est des GP, la Directrice des Ressources Humaines n'est pas contre une **réévaluation des GP**; c'est à dire encore plus de GP, élargit à d'autres membres de la famille et aussi à une tenue plus décontractée. Nous attendons leur retour sur ce point.
- Nous avons aussi demandé que les PNC soit en **MEP en premium** car nous sommes les seuls employés à devoir être en MEP en économie. La direction insiste sur le fait que si il y a possibilité d'être upgradé, les PNC doivent être surclassés mais on leur a dit qu'il serait plus simple de donner un billet à la porte d'embarquement pour les places qu'ils restent. Mais c'est encore un budget que la compagnie n'est pas prête à utiliser pour ses PNC. La logistique est trop compliquée et ils veulent prioriser la vente des « upgrades » pour les passagers. On a donc demandé à faire moins de MEP et de recruter à Tahiti mais la compagnie attend encore cet été pour voir si cela peu être envisageable.
- Pour ce qui est du **DUP (délégué unique du personnel) sur la base de Tahiti**, la Directrice des Ressources Humaines va y aller en juillet et pourra commencer à mettre cela en place (Je vous rappelle qu'ils le savaient depuis mars et n'ont rien fait pour changer cela avant les élections, privant les tahitiens du droit de vote). Nous suivons cela de très près.
- Pour ce qui est de la **prime pour les PNC tahitiens** selon le droit du travail tahitien, c'est en cours, ils sont entrain d'étudier le cas.
- Nous avons demandé une amélioration de la procédure du BKML comme mettre le numero de siège ou le nom. La direction reconnait la difficulté et va améliorer ce point.
- Nous avons aussi demandé que les **PNC aient un week-end off par mois**, la direction dit que c'est une « soft rule » déjà établie mais que cela était dur de l'appliquer à cause du covid et du fait que les rotations sont souvent pendant le weekend mais le CSE a démontré

que cette règle n'était pas du tout été respectée. La direction dit qu'il y aura une amélioration avec l'augmentation des vols. Nous attendons de voir.

- Nous avons aussi demandé un logiciel pour que les PNC puissent faire leurs demandes de DDA. Ils se penchent actuellement sur le sujet et vous avez déjà pu voir apparaître une nouvelle section sur CyberJet.
- Nous avons aussi insisté sur le fait qu'il était inadmissible que les **nouveaux CDD n'ai pas assez d'uniformes** et qu'il fallait absolument trouver une solution. On a demandé une communication sur la procédure pressing qui a été faite depuis.

Pour ce qui est des NAO:

Pour cette première réunion nous avons travaillé main dans la main avec la CGT. Nous voulons être unis pour amener nos demandes à la direction. Lors de cette première réunion, la direction nous a montré l'état financier de Frenchbee et malgré ce que nous pensons, la compagnie ne va pas mieux. Il est très difficile de s'imaginer qu'elle ne va pas mieux alors que nous ouvrons deux destinations et réceptionnons un nouvel avion. Pour ce qui est de l'avion, la compagnie ne pouvait plus reculer car la commande avait été faite bien avant avec Airbus. **Cependant le SNPNC a dû mal à croire que la compagnie peut se permettre des dépenses exorbitantes pour l'ouverture de ces deux lignes et justifier la continuité de l'APC.** Nos collègues d'Air Caraïbes, que ce soit PNC ou PNT, leurs APC se terminent en juin comme celle de nos pilotes, pourquoi seulement nous PNC devrions être pénalisés plus longtemps ! Donc il est impensable que l'APC continue.

Nous avons aussi demandé **un 13e mois de salaire** car ils ne peuvent pas donner cela uniquement à une partie des employés alors que nous n'en bénéficions pas !

Nous avons remis sur le tapis **notre demande du SMMG au SMIC** car la compagnie, pour le moment, nous donne un complément de salaire pour rester dans la légalité. La réponse de la Direction, c'est qu'ils se doivent de donner légalement l'équivalent d'un SMIC donc peut importe les moyens tant qu'ils restent dans la légalité. Nous avons demandé des justifications de ce complément, c'est à dire d'où sort l'argent,

comment ils peuvent le justifier et aussi comment est-ce légale de donner un complément aux gens qui n'ont pas fait assez pour atteindre le SMIC et pourquoi ceux qui l'ont atteint sont alors privés de se compléter!

C'est complètement ridicule et nous ne comprenons pas du tout leurs positions à ce sujet.

Nous attendons une explication ou un changement à la deuxième réunion NAO qui se tiendra le 23 Mai. Si la réponse n'est pas satisfaisante le SNPNC enverra les données à l'Inspection du Travail ainsi qu'à notre avocat !!!

Nous avons insisté pour avoir une **augmentation des per diems** pour suivre l'inflation. Au départ avec 20€ nous pouvions avoir 30\$ à présent nous avons 21€ pour le même montant alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter.

La Direction ne veut pas l'entendre, elle clame qu'elle avait déjà mis en place des per diems très haute et que cette demande n'est pas justifiée. Nous attendons de pied ferme une proposition de la Direction sur ce point également.

Nous avons aussi fait une demande sur **les échelons de changement de classe** qui sont actuellement calculés sur le nombre d'heures de vol dans la compagnie, pour ne pas faire de discrimination salariale et pénaliser les instructeurs par exemple qui travaillent au sol et ne cotisent pas alors à leurs classes, il faudrait que cela soit comptabilisé en nombre de mois au sein de la compagnie.

Nous avons aussi bien sûr demandé des **primes de déclenchement, de retard de vol, en cas d'AOG et lorsque les crews vol à moins 1 ou 2 PNC.**

Une augmentation de la prime des Uprankers et des salaires des CCL car il y a plus de responsabilités pour un salaire qui ne vaut pas par exemple le risque d'un licenciement...

Une augmentation des heures de nuit, de la prime des ventes à bord, de la prime de représentation, une compensation pour les vols US et Papeete car peu de ventes à bord.

Et plus de jours off (12 au lieu de 10), plus de stabilité de planning, un minimum de Tahiti par an à respecter. La direction refuse d'écrire noir sur blanc aucunes de ces soft rules « qu'ils nous accordent » pour pouvoir revenir dessus quand ils veulent. Ceci est inadmissible, des accords collectifs doivent être écrits noir sur blanc car nous savons déjà qu'ils ne les respectent pas! Ceci est encore une autre manière de nous

balader sans que l'on puisse se plaindre et cela doit changer. Des accords doivent être fait pour nous protéger, nous PNC, nos salaires, nos plannings par contre eux, pour écrire des accords comme l'APC à notre désavantage ils sont présent et ont se doit de les signer.

Le management unilateral doit cesser!!

La direction se doit d'avoir de la consideration pour ses PNC et d'être à leurs écoute.



L'équipe SNPNC Frenchbee

If you are an english speaker and you need a translation, feel free to ask us !

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 /adhérer

Munissez vous d'un RIB pour
une adhésion immédiate.