Malaise justifié

Cher(e)s collègues,

Bonne nouvelle, pour contrer l'inflation le SMIC brut est passé à 1709,28€! Ah Oui, nous ne sommes pas concernés.

Mais cela doit changer!

Il n'y a pas que les actionnaires qui comptent. L'argent ils en ont, la preuve ils ont réussi a payer 28 vols d'affrètements pendant la grève. Mais aussi l'achat d'un nouvel avion, la mise en place de deux nouvelles destinations, du recrutement à gogo. Tout cela dénote bien d'une entreprise en bonne santé. C'est la gestion de cet argent qui fait débat. L'hégémonie (une puissance qui dirige sans partage) de ce management doit prendre fin.

Demain, vendredi 6 janvier nous allons rencontrer la direction, enfin!

Voici quelques rappels afin de ne pas oublier pourquoi notre malaise est justifié, **pourquoi nous en sommes arrivés à faire grève. Nous vous le rappelons, une grève n'est pas un acte odieux ou immoral comme semble l'oublier parfois la direction mais c'est un moyen**

de se faire entendre et même si par ego ils ne l'avouerons jamais, nous nous sommes fait entendre.

Les perd-diem ont augmenté comme par magie et **nous avons enfin obtenu cette fameuse reunion** que nous demandions urgemment depuis début décembre **concernant le Salaire Minimum Garanti (SMMG).**

Depuis l'ouverture de Frenchbee en 2016, le salaire (à part cet été avec une augmentation de 2,2%) **n'a jamais été augmenté.**

Et pourtant le montant du SMIC lui a bel et bien augmenté, de 16,5 % depuis la creation de FBU en 2016. Chaque année le SMIC augmente de 2,5%.

Donc non, une augmentation de 2,2% du SMMG en Juin ne suffit pas!

Pour rappel l'inflation de 2022 est de plus de 5% et sera certainement plus élevé en 2023.

La direction clame que nous vivons sur une autre planète en demandant une telle augmentation, 12%, en fait c'est plutôt 13% aujourd'hui!!!

Et pourtant ce n'est pas une augmentation que nous demandons, mais une mise en conformité.

Si nous en sommes arrivés à un écart énorme de 13%, c'est de la faute de la direction, au lieu de faire comme toutes les entreprises et augmenter le SMMG chaque année, ils ont préféré fermer les yeux. Les PNC n'y ont vu que du feu. Nous avions peut être aussi les yeux fermés mais nous les avons ouverts à present et nous demandons réparation. **Il est hors de question que nous attendions 13 ans pour atteindre le SMIC.**

De plus autre sujet très important, **La grille de salaire basée en fonction des heures de vol** et non en fonction du temps passé dans l'entreprise, c'est **complètement discriminatoire,** car il n'y a aucune

équité entre les crews. (Congés parental, maladie, instructeurs, membres du CSE…)

L'expertise avait révélé qu'il pouvait y avoir un écart de salaire annuel de 5000€ entre les pnc et 10 000€ entre les CCL, qui est au bon vouloir du planning finalement.

Nous sommes la seule compagnie en France à avoir une grille de salaire basée sur le nombre d'heures de vol.

Alors la direction nous a déjà dit « vous devriez être content déjà d'avoir une grille de salaire », C'est comme si nous leur disions qu'ils devraient déjà être content qu'on leur donne des stylos au bureau. Où va t'on? Alors nous devrions déjà être content d'avoir un travail certes, mais cela veut il dire que nous devons fermer les yeux sur tout ce que fait la direction et dire amen à tout?

Non, nous ne pouvons pas accepter d'avoir donné 21% au lieu de 10% pendant l'APC, au même titre que nous ne pouvons pas accepter d'avoir un SMMG en dessous du SMIC, point final!

Aujourd'hui nous sommes la seule et unique compagnie en France qui a un SMMG en dessous du SMIC.

Transavia à régularisé cette situation cet été avec une gréve. Ryanair après de nombreuses grèves et un procès à eu aussi des accords signés avec le SNPNC pour qu'aucun échelon de la grille de salaire du SMMG soit en dessous du SMIC. **Si, comme le dit Mr Rochet cela est totalement légal, pourquoi sommes nous aujourd'hui la seule compagnie française à appliquer ce genre de méthodes? Pourquoi, l'inspection du travail a demandé à Ryanair France de régulariser la grille des salaires au niveau du SMIC?**

Alors en prévision de notre reunion de négociations de demain **voici le mail que le SNPNC à envoyé à la direction hier:**

A LIRE ATTENTIVEMENT

« Bonjour Mesdames Assouline et Hammou,

En prévision de la réunion de négociation du 6 janvier à laquelle assisteront Madame Lefevre et Monsieur Hollemaert pour le SNPNC, je tenais à vous apporter certains éléments.

Concernant le montant du SMMG, ne pouvant être inférieur au SMIC, je vous partage en pièce jointe un échange entre l'Inspecteur du Travail de Bordeaux et la compagnie Ryanair. Cet échange a eu lieu lors de la création des bases Ryanair en France avec des contrats de travail français. Je vous invite à lire la partie "Respect du salaire minimum".

Dans ce courrier, l'Inspecteur du Travail, chargé de veiller à l'application de législation du travail, confirme que le SMMG ne peut être inférieur au SMIC et indépendant de l'activité.

En comparaison avec les autres compagnies en France, ayant des contrats de travail français, vous demeurez la seule à avoir des SMMG en dessous du SMIC (en attendant l'actualisation de la grille d'Air Caraïbes Atlantique). Transavia a fini par se mettre en conformité avec le Code du Travail cet été. Même chez Ryanair, un accord a été signé cet automne pour que le SMMG minimum suive l'évolution du SMIC.

Je vous rappelle également que selon l'article R423-1 du Code de l'Aviation Civile, la base de calcul de l'indemnité de licenciement d'un navigant se fait selon le SMMG. Le SMMG de French Bee ne peut donc pas être à des niveaux si bas. Vous l'aviez très bien compris lors de la création de votre compagnie car le SMMG le plus bas était à l'époque égal au SMIC à l'euro près.

De plus, votre calcul de la GVT basé sur le nombre d'heures de vol réalisés par les PNC est unique en France et totalement discriminatoire. Discriminatoire envers les femmes enceintes, les personnes malades ou les salariés PNC exerçant une part de leur activité au sol comme les délégués et instructeurs. »

Je reste à votre disposition pour échanger.

Cordialement,

Stéphane SALMON

Secrétaire Général Adjoint SNPNC-FO

Voici la partie du courier envoyé à Ryannair par l'inspection du travail en date du 15 mai 2019 concernant le respect du salaire minimum:

« Respect du salaire minimum :

Ainsi, après un mois de travail complet effectué en avril 2019, nous sommes alertés que les personnels navigants commerciaux sont **très largement rémunérés en deçà du salaire minimum et de la rémunération mensuelle minimale applicables aux salariés français** (Articles L3232-1 et L 3232-3 du Code du travail ; Articles L3231- 1 et suivants du Code du travail).

Ce faisant, il s'agirait d'un grave manquement à l'ordre public social.

S'agissant de la particularité des conditions d'emploi des personnels navigants (PN) en France, je vous rappelle qu'en application de l'article R. 423-5 du Code de l'aviation civile et de l'article L6523-3 du Code des transports, l'arrêté du 20 septembre 1954 relatif à la détermination du salaire minimum garanti des personnels navigants de l'aéronautique civile dispose que l'employeur doit assurer au personnel navigant un salaire mensuel minimum garanti.

Ce salaire mensuel minimum doit être prévu indépendamment de l'activité du PN

(Article L6523-2 du Code des transports), et son montant ne peut être inférieur à la rémunération mensuelle minimale visée précédemment, soit le SMIC net (1201 euros net mensuel pour 1521,25 euros brut).

Ainsi, l'employeur est tenu, pour assurer une régularité de revenu, de respecter cette rémunération mensuelle minimale, quand bien même les navigants auraient des horaires irréguliers d'un mois sur l'autre (hors absences diverses). **L'obligation s'apprécie par définition à l'échéance mensuelle de paie** sans qu'il ne soit possible d'opérer une compensation d'un mois sur l'autre.

Par ailleurs, je vous rappelle également que la durée de travail effectif d'un PN en France se décompte en heures de vol sur la base d'un **principe légal de correspondance** entre la durée légale hebdomadaire du travail de 35h (art. L 3121- 27 code du travail) et la durée des temps de vol à hauteur de 75 heures mensuelles (art. D 422-4 du Code aviation civile et L 6525-3 du Code des transports). C'est pourquoi le régime de la rémunération mensuelle minimale s'applique aux PN dans les mêmes conditions que les autres salariés, et qu'il ne saurait exister d'exception sur ce point.

Je vous demande, le cas échéant, de régulariser sans délai la situation de l'ensemble de vos salariés PNC, et de bien vouloir m'en justifier. Je me

permets d'insister sur ce point eu égard au caractère alimentaire du salaire mensuel. »

Nous espérons vraiment que la direction va entendre raison demain car nous ne pourrons pas accepter qu'un échelon soit en dessous du SMIC légal, sinon cela serait accepter d'avoir un salaire qui n'est pas en application avec la loi.

L'équipe SNPNC,
Merci pour votre soutien,

Si vous avez des questions, n'hésitez pas aussi à contacter vos représentants SNPNC.

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

j'@dhère au snpnc
snpnc.org /adhérer
Munissez vous d'un RIB pour une adhésion immédiate.

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