



NAO 2023 la clôture

Chers collègues,

L'année se termine avec une clôture NAO 2023 in extremis, compliquée avec plusieurs reports et des rebondissements.

Pour commencer : toute notre gratitude envers nos détracteurs qui, pour se mettre en avant, ont choisi de présenter l'histoire à leur unique avantage.

Merci à eux de révéler leur véritable façon d'agir: mépriser pour briller, critiquer plutôt que construire des bases fédératrices solides, et pilonner systématiquement tout ce qui ne correspond pas à leur modèle.

À l'UNSa nous sommes désolés qu'un syndicat ait oublié son rôle de défenseur des salariés.

Ont-ils perdu leur bienveillance, leur loyauté et sincérité ?

Comment travailler avec ceux qui dénigrent les actions de leurs collègues ? Nous dénonçons cette réalité parallèle où l'hypocrisie semble une vertu, la malveillance un trait de caractère, et la menace la seule arme de négociation.

Pendant que certains brassent de l'air et veulent se faire mousser, nous recherchons des solutions et essayons de faire preuve de clairvoyance pour avancer vers un futur plus serein et respirable et surtout - oui surtout - plus solidaire.

NON nous ne copions-collons pas et NON le fusil n'a jamais bougé de notre épaule.

>La vérité c'est qu'en cours de clôture les actionnaires majoritaires ont déboulé en réunion et demandé d'attendre l'intervention d'Aérogestion en février 2024;

>La vérité c'est que depuis le début nous avons posé notre condition : Si le volet financier est reporté (de toute façon, la mise en application est prévue au 1er avril 2024, ça ne change rien pour le salarié) TOUT le reste doit être appliqué dès le 1er janvier 2024.

Il était hors de question de faire languir les salariés sur des mesures attendues depuis longtemps.

>La vérité c'est que la direction a refusé, notre condition de départ n'étant pas respectée alors PAS DE REPORT.

>Voilà la vérité.

Ces NAO 2023 se sont clôturées ce 29 décembre 2023 en l'absence de la CFE-CGC.

L'UNSa a été entendue, le volet rémunération correspond à la demande.

Mais la distribution est inégale et injuste au final, la direction a clairement choisi de favoriser une catégorie de personnel, nul doute que leur préavis y est pour quelque chose, donc ça sera un PV de désaccord.

Après l'évocation, par les actionnaires majoritaires, de la situation gravissime de l'entreprise et ses conséquences,

après un préavis de grève des PNT à ne pas ébruiter pour ne pas affoler la clientèle,

après la visite sous couvert de « mission » d'un "expert" dont on va sûrement entendre parler très prochainement,

dans cette situation inconfortable où se dessine une lutte de pouvoir gangrenée par une absence de confiance envers la direction, donc après toutes ces péripéties, voici le menu de la saint sylvestre:

A. Mesures relatives à la qualité de vie et conditions de travail:

1. Pour l'ensemble du personnel, la direction est favorable à...

- se rapprocher de l'aéroport pour savoir ce qui peut être fait en matière de garde d'enfants avec un partenariat,
 - faire un état des lieux des douches du siège afin de s'assurer que celles-ci soient conformes pour permettre aux salariés qui se rendent à vélo au travail d'en bénéficier,
 - la mise en place d'un accord d'intéressement,
 - mener une étude pour l'aménagement d'un parking vélos, trottinettes sécurisé avec bornes recharge véhicules électriques,
 - maintenir la démarche d'aménagement et rénovation des salles de repli et autres lieux décrépis, selon les services lorsque cela est nécessaire,
 - la montée en compétence des salariés en anglais, en mettant en place un programme de formation dans le cadre de la nouvelle réorganisation RH,
 - remettre en place l'abondement au versement PEE et perco à la fin du prochain exercice,
 - adresser à l'ensemble des salariés, une note sur les jours enfants malades,
 - étudier la mise en place du congé allaitement,
 - élargir les nuances de rose dans les couleurs du vernis à ongles pour le personnel portant l'uniforme,
 - réactiver le projet accueil du nouvel arrivant dans le cadre de la nouvelle organisation RH,
- Le nécessaire sera fait pour la mise à jour des données RH sur intranet pour le personnel au sol et le personnel naviguant.

2. Pour le PS, la direction est favorable à...

- envisager un accord pour la semaine de quatre jours pour le personnel en horaire administratif, lorsque cela est possible,
- reconduire l'accord sur le télétravail qui s'arrête au 30 avril 2024,
- réactiver le compte récompense, lorsque la nouvelle réorganisation RH sera en place,
- installer des TPE à Charles-de-Gaulle, ainsi qu'aux points de vente de la compagnie,
- équiper les services pour qui la tablette est nécessaire comme élément de travail, un point sera fait avec les différents responsables,
- étudier la situation des salariés n'ayant pas eu d'augmentation depuis quatre ans et qui n'ont bénéficié d'aucune formation dans le cadre de la réorganisation RH,
- reprendre et mettre en place le travail sur l'harmonisation des coefficients par catégorie et le présenter fin mars 2024 pour une application au prochain exercice,
- faire une sensibilisation aux responsables de service pour la gestion des heures supplémentaires et la gestion des congés,
- ouvrir le parking visiteurs, le soir et le week-end de 19 heures à 7h du matin pour le personnel en horaires décalés, travaillant de nuit et le week-end à compter du 1er janvier 2024,
- augmenter les points pressing pour le personnel sol, passant de 252 à 280, à compter du 1er avril 2024,
- proposer une réunion d'équipes Managers, RH et salariés, afin de faire le point sur les plannings.

3. Pour le PNC, la direction est favorable à...

- entreprendre des négociations avec les hôtels dès les renouvellement des contrats pour que les repas soient offerts au bout d'une heure d'attente si les chambres ne sont pas prêtes,
- accorder deux PHA pour la visite médicale du PNC (cette mesure est déjà en vigueur, le syndicat qui l'a demandé a fait une erreur, nous avons demandé une compensation équivalente),
- organiser une rencontre entre les OS, le service communication ainsi que la cohésion sociale afin d'établir une règle globale sur les différentes représentations commerciales pour le Pnc,
- ouverture de négociation de l'accord sur les congés, concernant la pose des congés des pnc après refus,
- ouverture de négociation sur la révision de l'accord du bloc réserve Pnc,
- envisager le positionnement de 3 jours OFF suite aux rotations double-touchés retour base dans le cadre d'une négociation gagnant-gagnant,

- au paiement de 5 euros à chaque Pnc en réserve terrain en lieu et place du snack à compter du 1er janvier 2024,
- étudier ce qui est possible d'être fait pour la mise en place de fruits de saison à bord des avions à la place des chips et Oreo,
- la mise en place de nouveaux sandwiches sur long courrier au départ de CDG,
- organiser une rencontre entre les OS et la DPNC, afin de travailler sur les différents items à bord pour l'optimisation des offices,
- la mise en place du trousseau du Pnc, référençant tous les liens utiles, numéros de téléphone, adresses mail dans le cadre de la nouvelle réorganisation RH,
- la mise à disposition à bord d'un Manuel annonces papier en attendant l'arrivée des iPad,
- la mise en place du paiement des visites médicales directement par Air Austral une fois la convention avec la base militaire validée,
- l'envoi d'une note par le service de la gestion du personnel, sur les modalités du congé enfant malade,
- la réflexion sur une éventuelle mise en place du congé allaitement.

4. **Pour le PNT, la direction est favorable à...**

- établir une règle basée sur la journée joker, déduite des jours de congés pour le PNT, comme pour le Pnc et le service sol,
- entreprendre les négociations avec les hôtels pour que les repas soient offerts, lorsque les chambres d'hôtel ne sont pas prêtes au bout d'une heure d'attente,
- une régularisation individuelle des compteurs CPF en attendant la régularisation globale en cours de traitement,
- l'acceptation, hors période de pointe, de quatre samedi ou dimanche en plus des huit week-ends déjà en place,

B. Pour l'assouplissement des règles, concernant l'accessibilité aux facilités de transport compagnie, La direction est favorable à :

- la mise en place de quatre billets accompagnant par an à compter du 1er janvier 2024, selon les modalités définies par le service interligne qui sera en charge du traitement des demandes. Monsieur Pierre Bosse déclare s'occuper personnellement de ce sujet, par le biais d'un questionnaire pour la refonte de la totalité du manuel Interligne. L'accompagnant aura les mêmes droits que l'ouvrant droit. Ils voyageront ensemble avec le même type de billet. Les détails sont en cours d'affinement, notamment lorsque le salarié voyage en mission ou en fonction sur le vol.
- l'accès à la classe confort si disponible au moment du départ pour les enfants âgés de plus de 12 ans avec un billet R2 dès lors que l'ouvrant-droit dispose du droit d'accès à la confort et que celui-ci voyage avec son enfant.
- la possibilité de l'ouverture d'une classe dédiée aux billets congés et des règles d'accès à cette classe.
- accorder la possibilité pour les enfants de plus de 26 ans: prise et modification de billets sur le site UU GP.

C. Décisions relatives à la rémunération

Depuis le 1er janvier 2023, un effort a été consenti à travers **une prime inflation de 50 € brut** pour tous les salariés dont le salaire de base est inférieur à 2,5 SMIC, cette prime qui devait s'arrêter au 31 décembre 2023 **est maintenue jusqu'au 31 mars 2024** .

Au 1er avril 2024 la direction accorde les mesures ci-dessous pour une période de trois ans, ces mesures seront assorties d'une clause de revoyure (probablement sur le résultat d'exploitation). 2 dates seront fixées au cours de l'exercice fiscal, La première au cours du premier trimestre 2025 et la deuxième date au premier trimestre 2026.

1. **Pour le PS:**

une augmentation moyenne de 3,1 % modulée comme suit :

- Pour les salaires, allant de 1840 à 2266€ correspondant à un coefficient de 200 à 279, une revalorisation de 5 %, cela correspond à une augmentation en moyenne de 100,74 €, il y a 157 personnes concernées.
- Pour les salaires entre 2274 et 2875€, coefficient 280 à 364 une revalorisation de 4 %, cela correspond à une augmentation moyenne de 102,74€. 129 personnes seront concernées.
- Pour les salaires entre 2882 et 3801€, coefficient 365 à 487, une augmentation de 3 %, ça correspond à une augmentation moyenne de 97,44 euros, il y aura 70 personnes concernées.
- Pour les coefficients de 488 à 580, une augmentation de 2 % Cela correspond à 79,84€ en moyenne et il y a 28 personnes concernées.
- Pour les coefficients supérieur à 581 jusqu'à 750 une revalorisation de 1 % cela correspond à une augmentation de 50,65€ et 26 personnes sont concernées.

2. Pour le PNC :

- Pour les hôtesse et Stewards une revalorisation de 4,30 % (entre 75 et 150€ avec une moyenne de 89€)
- Pour les CC/CCP une revalorisation de 2,96 % (CC entre 69 et 110 € avec une moyenne de 83 €) (CCP entre 78 et 106€ avec une moyenne de 98€)

3. Pour les pilotes une revalorisation de 3,36 % (entre 135€ et 314€ avec une moyenne de 202€ pour les OPL) (entre 253€ et 415€ avec une moyenne de 344€ pour les CDB) **sous la menace d'un préavis de grève.**

De plus:

- La direction accepte le paiement de la prime à l'étape sur les vols TANA, Seychelles Johannesburg en 777 et 787 pour les vols où les PNC sont en fonctions.
- La direction accepte d'étudier le principe de la création d'un échelon supplémentaire pnc.
- La direction accepte une revalorisation de la prime repas PNT à 6€.

La direction a donc fait le choix de favoriser une catégorie de personnel, bien au-delà du raisonnable, creusant ainsi davantage la fracture existante au sein de l'entreprise.

Vos élus UNSa

Restez informés et engagés avec votre syndicat pour un meilleur environnement de travail et des conditions améliorées.

Visitez: <https://www.unsa-pnc.com> <https://www.unsa-aerien.fr>
 Adhérez: <https://www.unsa-pnc.com/adherer> <https://www.unsa-aerien.fr/formulaire-dadhesion>