

# Se syndiquer pour être plus fort



## SOMMAIRE

### MÉTIER

- 4 Pompier d'aéroport, un maillon essentiel

### VIE SYNDICALE

- 7 Pourquoi élaborer un calendrier social ?  
8 Air Antilles, encore d'immenses défis à relever

### ACTUALITÉ

- 10 Le rôle des syndicats ou la force du collectif  
12 Les représentants du personnel sous pression  
14 Les subventions aux aéroports régionaux sur la sellette  
16 La BDESE, un outil indispensable pour les entreprises  
18 **POUR NOUS JOINDRE**  
**AGENDA**



UNSa Aérien  
17, rue Paul-Vaillant-Couturier  
BP32, 94311 Orly Cedex  
Tél. : 01 48 53 62 50 ou 01 48 53 62 51  
bureaunational@unsaerien.com  
www.unsa-aerien.fr

#### Directeur de la publication :

Laurent Dalonneau.  
**Rédaction :** Laurent Calvet, Laurent Dalonneau, Sandrine Kancel, Lionel Marchadour, Jean-Pierre Yonnet.

#### Conception graphique et éditng :

Patricia Jezequel, Alain de Pommereau.  
Photos : DR, Lucas Saldicco, Noé Termine, ADP, Air France.  
Illustration : Hervé Pinel.  
**Impression :** AJ2M, sur papier recyclé.



## ÉDITORIAL

# Ensemble on est plus fort !



**Laurent Dalonneau**  
Président  
de l'UNSa Aérien  
SNMSAC

J'ÉCRIS ces lignes le 27 juin 2024. Cette précision devrait être superflue, mais il paraît que nous sommes à la veille d'un grand chamboulement dans ce beau pays qu'est la France. Aujourd'hui, la question politique s'invite dans beaucoup de discussions et même dans nos rangs de syndicalistes. Voici donc quelques précisions utiles.

- La défense des salariés, c'est du syndicalisme.
- La défense et la conquête d'acquis sociaux dans les entreprises, c'est du syndicalisme.
- La défense et la conquête d'acquis sociaux pour tous les Français, c'est de la politique. Exemple : lorsque nous décidons en intersyndicale « nationale » de combattre un projet dévastateur comme celui de la réforme des retraites, c'est beaucoup plus que du syndicalisme.

Déjà bien affaiblis par les divers gouvernements, les organisations syndicales ont de plus en plus de difficultés à remplir leurs missions. Les moyens en temps et en humains diminuent, mais le travail reste le même. Et il faut avoir à l'esprit que lorsque les syndicats sont affaiblis, divisés, tous les salariés trinquent.

Pour autant, à l'UNSa Aérien SNMSAC, nous ne baissons pas les bras. Nous continuons le travail d'aide aux représentants du personnel par divers moyens : juristes professionnels, avocat spécialisé en droit du travail, etc. La formation syndicale est aussi un outil important pour que chaque représentant du personnel puisse répondre aux nombreuses demandes des salariés qu'il représente.

Ainsi, quoi qu'il arrive dans le pays, nous continuerons d'assurer la défense des salariés du secteur aérien.

Je souhaite un bel été à toutes et tous. Certains se reposeront quand d'autres seront dans le feu de l'action : saison feu pour les canadiens, les exploitants et tous ceux qui en assurent la maintenance ; période des Jeux olympiques avec l'afflux de passagers et surcharge de travail pour combler les absences non remplacées des collègues en vacances ou en arrêt maladie.



unsa-aerien.fr



Pompiers en exercice à Paris-Orly.

# Pompier d'aéroport, un maillon essentiel

Être pompier d'aéroport, c'est participer activement au bon fonctionnement d'un aéroport. Ce métier exige de nombreuses qualités et aptitudes.

Prenant en compte des demandes d'adhérents pompiers des aéroports de province, l'UNSA Aérien SNMSAC, souhaite que ce métier indispensable au fonctionnement des aéroports soit reconnu au sein de la CCNTA-PS (Convention collective nationale du transport aérien pour les personnels sol). Cette reconnaissance devra passer par une revalorisation du métier et la création d'une filière spécifique au même titre que celles déjà existantes (exploitation, commerciale, administrative, maintenance, informatique et télécommunications, logistique, etc.) Cet article cherche donc à mettre la lumière sur des personnels ultra qualifiés et dont toutes les compétences doivent être mises à jour très régulièrement. En effet, pompier d'aéroport est un métier complexe. Il suppose d'importantes responsabilités, des connaissances spécifiques, des exigences relationnelles et une certaine latitude d'action. Voici un aperçu de ces différents critères.

### RESPONSABILITÉ

Les pompiers d'aéroport ont la lourde charge de protéger la vie des passagers, de l'équipage et du personnel en cas d'incident ou d'accident. Leur mission est de prévenir les risques d'incendie, de lutter contre les feux d'aéronefs, de secourir les victimes et de garantir la sécurité des opérations aéroportuaires. Objectif opérationnel : deux minutes pour intervenir en tout point de piste, en tenue, et cela à tout âge. Cela suppose une organisation bien rodée puisque la sécurité doit être assurée 24h sur 24 et 365 jours par an. Nos équipes se relaient et cela implique un travail en horaires décalés.

### COMPLEXITÉ DES TÂCHES

Leur intervention peut être complexe en raison de la diversité des situations d'urgence auxquelles ils sont confrontés. D'où la nécessité de prendre des décisions rapides et efficaces, de coordonner des opérations de sauvetage et de gérer des risques liés à la sécurité aéroportuaire.

### CONNAISSANCES MULTIPLES

Les pompiers d'aéroport doivent avoir des connaissances approfondies en matière de lutte contre les incendies d'aéronefs, de sauvetage en hauteur et en espace confiné, de premiers secours et de gestion de crise. Ils doivent aussi posséder des compétences techniques et opérationnelles dans le domaine de la sécurité incendie aéroportuaire.

### QUALITÉ RELATIONNELLES

Ils doivent entretenir des relations de collaboration avec les autres services d'urgence, les autorités aéroportuaires, les compagnies aériennes, les personnels navigants, les passagers et les autres parties prenantes pour assurer une réponse coordonnée et efficace en cas d'urgence.

### LATITUDE D'ACTION

Une certaine latitude d'action est exigée dans les prises de décisions opérationnelles lors d'une intervention d'urgence. Ces décisions



seront prises en tenant compte des protocoles de sécurité, des procédures d'intervention et des directives établies par leur hiérarchie et les autorités compétentes.

### Des missions variées

En plus d'une formation de pompiers, les pompiers d'aéroport suivent des formations spécifiques comme la lutte contre les incendies d'aéronefs, le sauvetage en espace confiné ou la gestion de crise. Leur expertise est cruciale pour intervenir en cas d'incident aéronautique. Ce qui les amène à devenir des techniciens parfaitement informés de toute évolution technologique et technique. Ils doivent être prêts à intervenir 24h pour assurer la sécurité des passagers, de l'équipage et des installations. Leur disponibilité et leur engagement en font des acteurs clés de la gestion des situations d'urgence sur les aéroports. Ils collaborent étroitement avec les services de secours, les équipes médicales d'urgence et les auto-

rités aéroportuaires pour assurer une réponse coordonnée lors d'un incident. Leur capacité à travailler en équipe et à coordonner les opérations est essentielle dans les situations de crise.

### Formation et compétences

Les pompiers d'aéroport sont amenés à dispenser des formations en matière de prévention incendie, de manipulation des équipements de lutte contre l'incendie et de conduite à tenir en cas d'incendie, afin de sensibiliser le personnel aux pratiques de sécurité. Les formations sont assurées par des personnels qualifiés certifiés formateur pour adultes (Bac+2). Outre les items pompiers, d'autres formations sont dispensées auprès du personnel aéroportuaire et extérieur à l'aéroport. Par exemple, la formation pour circuler sur les pistes couramment appelées «aire de manœuvre». La prise d'initiative est une compétence indispensable car les pompiers d'aéroport doivent réagir rapide-

ment aux situations d'urgence qui peuvent survenir sur les pistes ou dans les installations aéroportuaires. Après une intervention d'urgence, le pompier doit rédiger un rapport d'intervention pour documenter les actions menées, les décisions prises et les résultats obtenus. Voici quelques éléments clés à inclure dans un rapport d'intervention.

Les techniciens en secours et lutte contre l'incendie jouent un rôle crucial dans la prévention et la gestion des incendies, contribuant ainsi à la sécurité des personnes et des biens. Leur expertise et leur engagement en font des acteurs essentiels de la sécurité incendie dans les bâtiments et les infrastructures.

### INFORMATIONS GÉNÉRALES

La date, l'heure et le lieu de l'intervention, ainsi que les conditions météorologiques et tout autre élément pertinent pour situer le contexte de l'intervention sont indispensables. Diffusion NOTAM: un NOTAM (NOTice to AirMen) est un message court et codé publié par un service d'information.

### DESCRIPTION DE L'INCIDENT

Le rapport doit préciser la nature de l'incident ou de l'urgence à laquelle le pompier a répondu. Il doit donner des détails, indiquer les personnes impliquées, signaler les dommages matériels, etc.

## Agent du péril animalier: une fonction bien particulière

Les pompiers d'aéroport exercent la fonction d'agents de péril animalier pour prévenir les risques liés à la présence d'animaux sur les zones aéroportuaires. Ils ont des missions spécifiques pour assurer la sécurité des vols, la protection des passagers et de l'équipage, ainsi que la prévention des incidents liés à la présence d'animaux sur les installations aéroportuaires.

### CONTRÔLE DES ANIMAUX

Les agents de péril animalier surveillent les zones aéroportuaires pour détecter la présence d'animaux

sauvages ou domestiques susceptibles de représenter un danger pour la sécurité des vols. Ils mettent en place des mesures de prévention pour éloigner les animaux des pistes et des zones sensibles.

### SENSIBILISATION ET FORMATION

Les pompiers agents de péril animalier peuvent être amenés à sensibiliser le personnel aéroportuaire aux risques liés à la faune sauvage et domestique, ainsi qu'à dispenser des formations sur les bonnes pratiques de gestion des animaux sur les aéroports.



**ACTIONS MENÉES**

Le pompier doit décrire les actions entreprises suite à l'incident: mesures de lutte contre l'incendie, opérations de sauvetage, soins médicaux prodigués, etc. Il notera les équipements utilisés et les ressources mobilisées.

**DÉCISIONS**

Il indiquera les décisions prises pendant l'intervention, telles que l'évacuation des passagers, la coordina-

tion avec d'autres services d'urgence ou la mise en place de périmètres de sécurité.

**RÉSULTATS ET CONCLUSIONS**

Enfin, un bilan des résultats de l'intervention devra indiquer si l'objectif a été atteint, si des améliorations peuvent être apportées et les leçons apprises pour l'avenir.

Un rapport d'intervention complet et précis est essentiel pour assurer le suivi des actions menées lors d'une intervention, pour évaluer l'efficacité des mesures prises et pour permettre l'apprentissage continu et l'amélioration des pratiques en matière de sécurité aéroportuaire. Le bureau enquête et analyse saisi lors d'un accident vérifie en détail toutes les opérations menées. Les responsabilités sont toujours recherchées et donc le pompier aéroport se doit d'être un technicien chevronné. ●

LIONEL MARCHADOUR

**FOCUS Les pompiers de l'aéroport de Brest**

En complément des activités citées ci-dessus les pompiers de Brest sont en charge de multiples tâches.

**VISITE DES PISTES**

Vérification des désordres visibles de la surface de la chaussée aéronautique ainsi que l'état opérationnel du balisage des pistes.

**RCC-RCR**

L'évaluation et la communication sur l'état de surface des pistes (Global Reporting Format - GRF), développées par l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), est destinée à établir de manière objective le lien entre les performances d'un avion et les renseignements sur l'état des pistes, et à réduire le nombre d'incidents et d'accidents de sortie de piste à l'échelle mondiale. Cela implique

de garantir la fiabilité et la confidentialité des informations fournies dans les rapports.

**REPÉRER LES OBSTACLES**

Surveillance des abords de l'aérodrome afin de détecter tout élément pouvant nuire à l'activité aéronautique.

**FORMATION**

Les pompiers peuvent être amenés à disposer de formations, d'où la demande de compétence managériale, la mise en place de support pédagogique sur la formation et l'évaluation du personnel.

**ÉVACUATION SANITAIRE**

Travail en collaboration avec les équipes médicales.

**ACCOMPAGNEMENT D'AÉRONEF**

Assistance aux aéronefs (déplacement à la suite de problème mécanique).

**DÉGAGEMENT D'AÉRONEF**

Définir les responsabilités et les modalités de coordination entre les différents intervenants lors des plans d'enlèvement d'aéronefs accidentellement immobilisés.

**PROTECTION D'AVITAILLEMENT**

Surveillance d'un aéronef avec les passagers à bord lors de l'avitaillement en carburant.

**ENTRETIEN DU MATÉRIEL**

EPI (devis, commande), maintenance des véhicules, entretien du petit matériel, suivi des opérations préventives, suivi et mise à jour des procédures et de leurs applications, suivi des stocks et commande, entretien du bâtiment.

**INTERVENTION ZVA-ZA (ZONE VOISINE AÉRODROME-ZONE AÉRODROME)**

Prise en compte des modalités et organisation des secours.

**RECHERCHE DE BALISE**

Les pompiers d'aéroport sont susceptibles de participer à la recherche de balise (boîte noire) dans le cadre du déclenchement d'un plan de sauvetage aéroterrestre.

La tour de contrôle de l'aéroport de Brest Bretagne.



# Pourquoi élaborer un calendrier social ?

**Élaboré et acté avec la direction en fin d'année pour l'année suivante, ce calendrier évitera de nombreux écueils auxquels sont confrontés les membres du conseil économique et social (CSE).**

**D**epuis la fusion des instances (2017) les élus CSE souffrent d'ordres du jour pléthoriques qui font parfois perdre le sens des priorités. Pourtant tous les sujets n'ont pas la même importance et certaines consultations sont structurantes. C'est le cas des trois consultations annuelles qui, depuis la loi Rebsamen, regroupent une trentaine d'anciennes consultations.

**Attention aux pièges !**

Or, le Code du travail est piégeux. La consultation est ouverte à la date où la direction transmet les documents de consultation aux élus ou les dépose sur la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales). À partir de là, les délais sont stricts. L'avis doit être rendu sous un mois si le CSE ne désigne pas d'expert et sous deux mois s'il en désigne un. Une direction peut donc fournir les documents assez longtemps avant le CSE et ainsi le priver d'une partie du délai de consultation. Par exemple, la direction transmet les documents financiers le 1<sup>er</sup> juin pour un CSE ayant lieu le 15 juin. Même en cas de nomination d'expert, le délai pour rendre un avis expire au 1<sup>er</sup> août. Plus pervers, une direction peut déposer les documents sur la BDESE sans prévenir les élus. Si ceux-ci ne sont pas vigilants, ils peuvent laisser passer la date. Enfin, la question se complexifie pour la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. En effet, le bilan social, le bilan et le plan de formation, l'index égalité, etc. sont souvent élaborés à des dates différentes et peuvent donc être transmis

au fur et à mesure. Dès lors quand convient-il d'ouvrir la consultation ? Si on a rien prévu, la consultation risque de se dérouler au fil de l'eau, sans possibilité de nommer un expert et sans qu'un avis structuré ne soit rendu.

**Un calendrier social pour éviter les mauvaises surprises**

Pour éviter ces écueils, notre conseil est donc d'élaborer chaque année un calendrier social. Celui-ci prévoira pour chacune des trois consultations: la date de transmission des informations, la date de leur présentation au CSE et celle de recueil d'avis sans ou avec expertise. Elaboré et acté avec la direction en fin d'année pour l'année suivante, ce calendrier évitera toute mauvaise surprise. C'est aussi l'intérêt de la direction dont les services sauront à quelle date élaborer les documents. Pour la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail ce calendrier pourra prévoir soit une consultation en une fois soit en plusieurs fois en fonction des dates d'élaboration des documents.

**Articuler consultation et négociations**

Ce calendrier social a un second intérêt. La consultation économique et la consultation sociale vous fournissent des informations précieuses pour les négociations. Or, souvent, celles-ci sont déconnectées des consultations. La négociation sur les salaires a tout intérêt à se situer peu après l'expertise économique qui fournira des informations précises sur la situa-

tion de l'entreprise, ses profits de l'année passée, ses perspectives pour l'année en cours. La consultation sociale fournira aussi une analyse détaillée de la structure des salaires qui vous permettra d'orienter vos revendications vers les catégories professionnelles ayant le plus besoin de revalorisation. Il en va de même pour la négociation d'un accord d'intéressement. Souvent les directions les font juste avant fin juin, l'accord devant être validé avant le 30 juin pour être mis en œuvre l'année suivante. Mais à cette date, même si la consultation économique est ouverte, l'expert a rarement déjà rendu son rapport. Si vous négociez un accord QVT (qualité de vie au travail) ou égalité femmes-hommes, les informations de la consultation sociale seront très précieuses. ●

JEAN-PIERRE YONNET

**LE CONSEIL DE L'ORSEU**

Il vaut donc mieux négocier en fin d'année un calendrier social complet incluant les consultations obligatoires, les NAO, les révisions d'accords et les éventuels nouveaux accords.

Quelle forme peut prendre ce calendrier social ? Soit un document discuté en CSE et acté dans un procès verbal. Soit, encore mieux, un accord d'entreprise signé majoritairement. Un accord de ce type permet d'articuler consultations et négociations. L'UNSa Aérien et le groupe Orseu-Ethix sont à votre disposition pour vous aider à négocier un calendrier social.



# Air Antilles, encore d'immenses défis à relever

**Depuis la reprise de la compagnie aérienne, les salariés ne sont guère optimistes car la nouvelle direction ne tient compte ni de leur expérience ni de leur bonne volonté.**

Quelques jours après l'obtention du certificat de transport aérien et de la licence d'exploitation de transporteur aérien pour Air Antilles, des représentants du bureau national de l'UNSA Aérien ont rendu visite aux salariés et à leur section syndicale. Laurent, Cyrille et Amad ont pu rencontrer quelques salariés et entendre les problématiques auxquelles ils sont confrontés depuis la reprise de la compagnie. Le personnel déplore essentiellement la désorganisation, le manque de communication et d'écoute. En effet,

la nouvelle direction ne tient pas compte de leur avis, alors qu'ils sont tous experts dans leur domaine respectif. Les salariés rencontrés sont unanimes: ils se sont investis au sein de Caire, mais après la liquidation, rien n'a changé. Faisons juste un petit peu d'histoire.

**À l'origine, Éric Koury, PDG du groupe Caire...**

Le PDG du groupe, Éric Koury, s'opposait aux revendications des salariés portant notamment sur une hausse de salaire et sur l'endettement de l'entreprise. Il avait déposé auprès du Tribunal de commerce de Pointe-à-Pitre une demande de mise en cessation de paiements et une liquidation judiciaire de l'entreprise. À l'annonce de la déclaration de cessation des paiements tout s'est arrêté.

À l'audience du 2 août 2023, le conflit a été suspendu. Le Tribunal a annoncé la liquidation avec deux mois de poursuite d'activité dans

l'attente d'un éventuel candidat à la reprise.

Par le jugement du Tribunal de commerce de Pointe-à-Pitre, c'est la collectivité de Saint Martin (60%) et le groupe Edeis (40%) qui obtiennent la reprise des actifs, soit au total 124 salariés, quatre avions dont trois ATR (avions de transport régional) et un Twin Otter. Ils deviennent ainsi les deux actionnaires de la Sem Air Antilles.

**Des efforts peu reconnus**

Très vite après leur intégration à la nouvelle compagnie, les salariés ont participé à l'effort de guerre, car il n'y a pas de recette miracle et il faut tenir le temps que la Direction générale de l'aviation civile accorde les agréments nécessaires pour démarrer l'activité. Mais dès

Barthélemy et Saint-Martin. C'est la filiale de la compagnie aérienne guyanaise Air Guyane qui, elle-même, appartient au groupe guadeloupéen Caire.

À la suite d'une grève des pilotes entamée le 14 juillet 2023, les deux compagnies sont placées en liquidation judiciaire, avec l'autorisation par le Tribunal

de commerce de Pointe-à-Pitre le 2 août 2023 de poursuivre l'activité pendant deux mois. Les pilotes suspendent aussitôt la grève et les vols reprennent. Fin septembre, l'offre de reprise partielle par la Cipim (filiale du groupe Edeis) est validée par le Tribunal de commerce de Pointe-à-Pitre, mais les activités d'Air Guyane ne sont pas reprises.



L'équipe Air Antilles avec deux membres de l'UNSA Aérien SNMSAC devant le hangar de l'aéroport de Pointe-à-Pitre le jeudi 30 mai.

le 1<sup>er</sup> octobre 2023 plus de la moitié du personnel dont essentiellement des navigants sont mis au chômage partiel. La direction abonde à partir de cette date entre 75% et 85% de leur salaire, mais pour tout le personnel, c'est un coup dur auquel ils ne s'attendaient pas. Et jusqu'à mars 2024; les salariés en inactivité verront ainsi leur paie rétroactivement amputée de 15% à 25%. Depuis, la direction peine à assurer le redémarrage imminent qu'elle a plusieurs fois annoncé et reporté d'abord à décembre 2023, puis à janvier 2024, puis à mars puis à avril. Le 23 mai dernier, elle obtient enfin ses agréments: elle peut donc commencer à vendre des billets et engranger des recettes mais quid des avions restés au sol depuis le 29 septembre 2023? La direction a annoncé l'ouverture des ventes dès le 28 mai avec des premiers vols en ATR à la mi-juillet, mais les avions ne sont pas encore prêts.

Laurent Dalonneau, de l'UNSA Aérien, a rencontré les techniciens du hangar. «On ne nous écoute pas. Nous n'avons pas de planning pour effectuer les tâches... demandées par ALMC (Aviation Line Maintenance Caraïbes), le part 145 qui a été choisi pour assurer la maintenance d'Air Antilles.

Il n'y a aucune organisation du travail, la grille des salaires est ridicu-

lement basse et tout doit être revu pour prendre en compte les qualifications. Au temps de Caire, il faut se rappeler que les mécanos tiraient déjà la sonnette d'alarme sur leur situation. Sandrine Kancel, la déléguée syndicale d'alors, avait même fait un droit d'alerte en mai 2023 tant les conditions d'hygiène et de sécurité étaient déplorables. Certes, lors de cette visite, grâce aux efforts et au travail accompli par les agents eux-mêmes depuis octobre, Laurent a constaté que le hangar a été nettoyé et quelque peu rénové mais les mécaniciens doivent toujours se contenter de toilettes chimiques. Ils restent motivés et professionnels mais ils n'y croient plus. Si rien ne change, ils sont prêts à quitter l'entreprise qui leur est chère. Les salariés des opérations sols ne sont pas mieux lotis. Leurs conditions se dégradent sous la supervision d'un encadrement qui ne reconnaît pas leurs compétences et qui a tendance à les écarter.

Côté CAMO (Continuing airworthiness management organisation), service de gestion du maintien de la navigabilité, la tâche n'est pas simple non plus. Ce ne sont pas les conditions mais l'ampleur du travail de *recovery*, de surveillance de la navigabilité qui demande des efforts considérables pour préparer les chantiers et les travaux. Côté logistique, les

défis semblent impossibles à relever, notamment pour acheter des pièces d'ATR dont les prix ont doublé après le covid, et aucune anticipation n'a été autorisée.

**Une leur d'espoir néanmoins**

Fin de la visite, c'est l'heure de rentrer à Paris pour les membres du bureau national. Mais le bruit des essais moteur laissent penser qu'on est sur la bonne voie pour le décollage d'Air Antilles. En effet les salariés gardent espoir car ils ne veulent pas revivre une nouvelle liquidation. Il y a donc beaucoup à faire. Un accord avec les personnels navigants techniques tant espéré est toujours d'actualité. Il faut convaincre les dirigeants de cette belle compagnie locale qu'elle dispose d'un personnel expérimenté et motivé.

Maryse Lison et Sandrine Kancel vont veiller sur les salariés. Elles tiennent à saluer cette visite du bureau national qui a malgré tout redonné confiance aux collègues en difficulté. Les salariés d'Outre-mer sont loin et ils ont besoin de savoir pourquoi ils ont choisi l'UNSA Aérien. Le syndicat est à leurs côtés pour les aider, pour leur apporter les outils et les conseils dont ils ont besoin pour se défendre, car la vie des salariés n'est hélas pas moins dure au soleil. ●

SANDRINE KANCEL

## FOCUS

Air Antilles est une compagnie aérienne régionale française basée en Guadeloupe. Connue sous le nom d'Air Antilles depuis vingt ans, elle entre dans une nouvelle ère avec la collectivité de Saint-Martin qui en possède désormais 60%, et le groupe Edeis qui en détient 40% suite à sa liquidation en 2023. L'objectif: développer l'activité aérienne aux Antilles. La compagnie a été inaugurée le 18 décembre 2002 afin d'opérer, selon le modèle low-cost, les liaisons aériennes inter-îles entre la Guadeloupe, la Martinique, Saint-

# Le rôle des syndicats ou la force du collectif

**Dans le monde professionnel, les syndicats ont un rôle essentiel aussi bien pour les salariés que pour la direction. Ils contribuent à la bonne marche de l'entreprise. Comment y participent-ils et quelles sont leurs diverses fonctions ? Explications.**

Les syndicats jouent un rôle crucial dans le paysage professionnel. Ils sont nécessaires pour les revendications collectives, pour parler au nom de tous les salariés, pour défendre les intérêts communs. Ils agissent comme des défenseurs des droits et des intérêts des travailleurs. Un syndicat est défini comme un regroupement de personnes visant à défendre leurs intérêts professionnels communs. C'est un acteur incontournable dans la recherche d'équité au sein des entreprises.

La présence des syndicats dans les entreprises a une importance significative tant pour les employés que pour les employeurs, quoi qu'on en dise. Elle contribue à l'équilibre des relations professionnelles. Et également à la stabilité sociale au sein de l'entreprise en fournissant un interlocuteur identifié, représentatif des salariés pour négocier et résoudre d'éventuels conflits entre employeurs et employés en faisant des propositions.

### Représenter les travailleurs

Les syndicats agissent comme représentants des travailleurs, défendant leurs intérêts et droits au sein de l'entreprise. Cela peut se faire notamment à travers les représentants tels que les délégués syndicaux. Ceux-ci offrent une voix collective aux employés, ce qui est crucial. Les syndicats représentatifs peuvent participer aux négociations collectives entre employeurs et employés, y compris dans la négociation

d'accords collectifs de branches. Ces accords établissent les conditions de travail pour l'ensemble du personnel. Ces textes s'appliquent ensuite à l'ensemble des salariés d'une entreprise ou d'un secteur d'activité ou d'un accord de branche. Grâce aux négociations collectives, les syndicats contribuent à l'amélioration des conditions de travail. Cela peut inclure des ajustements salariaux, des avantages sociaux supplémentaires, des horaires de travail plus adaptés et d'autres améliorations qui favorisent le bien-être des employés. La capacité des syndicats à négocier et à signer des conventions collectives nationales ou des accords d'entreprises renforce la stabilité sociale et l'harmonie au sein des entreprises.

### Fédérer les travailleurs autour de valeurs communes

N'oublions pas que les syndicats siègent dans les conseils des prud'hommes aux côtés des représentants des employeurs et de l'État. Il est capital de souligner que les avancées sociales résultent de la force collective. L'individualité ne conduit à rien, et c'est seulement en s'unissant autour de valeurs collectives que le progrès devient possible. Les syndicats jouent un rôle central en fédérant les travailleurs autour de valeurs communes. Ils ont également un rôle juridique car ils sont présents dans les conseils des prud'hommes, siégeant aux côtés des représentants des employeurs et de l'État.

### Une présence fondamentale dans l'entreprise

Les syndicats exercent leur influence en présentant des revendications à l'employeur et en participant aux négociations. Ils sont habilités à donner une valeur à un accord collectif dans l'entreprise. Via les délégués syndicaux, le syndicat d'entreprise présente ses revendications à l'employeur et peut l'interpeller sur toute question mettant en cause les droits des salariés

L'employeur doit convoquer chaque année les délégués syndicaux pour la négociation annuelle obligatoire (NAO). D'autres négociations peuvent être rendues obligatoires par la loi : sur les seniors, la pénibilité au travail, la protection sociale complémentaire, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, etc.

Notons que le Comité social et économique (CSE) n'est pas habilité à signer des accords collectifs de travail si un syndicat représentatif est présent dans l'entreprise.

### Quels sont les différents mandats ?

#### LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

Nommé par un syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, le délégué syndical négocie et signe les accords avec l'employeur. Dans une entreprise de moins de trois cents salariés, le délégué syndical est de plein droit représentant syndical au CSE. S'il est à la fois élu au CSE et délégué syndical, il siège en tant qu'élu et il n'y a pas de représentant pour son syndicat. S'il n'est pas élu, il n'a pas le droit de vote.

#### LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE

Le représentant syndical (RS) est un membre du comité social et économique (CSE) pas comme les autres. Désigné par son organisation syndicale, sa mission consiste à faire connaître la position de son syndicat auprès des membres élus et de l'employeur.

#### LE REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE (RSS)

Un syndicat peut créer une section syndicale dans l'entreprise à condition d'y avoir au moins deux adhérents. Il peut formuler des propositions, des revendications ou des réclamations, mais ne peut pas négocier des accords collectifs.

Les représentants syndicaux au CSE et représentants de section syndicale contribuent chacun à leur manière au bon fonctionnement des relations dans l'entreprise.

Se syndiquer permet de ne pas rester seul; en cas de conflit avec un employeur, c'est pouvoir se faire aider. C'est aussi s'impliquer dans la vie de l'entreprise, connaître ses droits et comprendre les règles liées au travail. Les syndicats sont essentiels pour les revendications collectives, pour parler au nom de tous et défendre les intérêts communs. En conclusion, la présence des syndicats dans les entreprises est des plus importante pour de bonnes relations sociales favorisant des rapports de travail équitables et respectueux des droits fondamentaux des travailleurs. ●

LAURENT CALVET

Manifestation syndicale à Roissy en juin 2022.



# Les représentants du personnel sous pression

**Les représentants du personnel subissent de plus en plus de harcèlement moral. Comment les protéger de façon à ce qu'ils puissent continuer à exercer une fonction cruciale au sein des entreprises, à savoir la protection des salariés ?**

Dans le monde professionnel actuel, les représentants du personnel jouent un rôle essentiel en assurant la représentation ainsi que la défense des employés au sein des entreprises. Cependant, un problème de plus en plus préoccupant émerge : la pression croissante exercée sur eux par certaines directions d'entreprises. Cette pression prend de multiples formes, allant d'une charge de travail excessive à des tentatives d'influence grossière en passant par le harcèlement moral et la discrimination, qui elle-même peut prendre diverses formes. Nous constatons également des cas de licenciement abusif. Cela soulève des questions majeures sur la protection des droits des représentants des salariés et donc des salariés. Malheureusement, un nombre croissant d'employeurs s'emploient à rechercher le moyen le plus efficace pour dissuader les représentants du personnel à assumer leur mandat.

Le point commun de ces pratiques est la pression psychologique (harcèlement moral) exercée par des employeurs ou des supérieurs hiérarchiques pour parvenir à leurs fins. Certains employeurs ne se dissimulent plus et sont ouvertement agressifs, voire menaçants.

### Surcharge de travail

Les représentants du personnel sont souvent confrontés à une surcharge de travail liée à leurs responsabilités multiples. En plus de leurs tâches professionnelles, ils sont tenus de représenter les employés lors des

négociations collectives, de traiter des problèmes de ressources humaines et de s'engager dans un dialogue avec la direction. La défense des salariés face à la direction fait également partie de leur quotidien. Cette accumulation de responsabilités peut entraîner du stress, de la fatigue et, dans certains cas, compromettre la qualité de la représentation des salariés.

### Tentatives d'influence

Certaines entreprises tentent d'exercer une influence malhonnête sur les représentants du personnel en les manipulant ou en tentant de les orienter sur les intérêts de la direction. Cela peut se traduire par des pressions subtiles, telles que des incitations financières, des promotions ou des menaces à peine voilées. Ces pratiques remettent en question l'indépendance des représentants du personnel et compromettent leur capacité à défendre efficacement les droits de leurs collègues.

### Manque de moyen et soutien institutionnel

Nous avons aussi connaissance de certaines entreprises qui ne remplissent pas leur obligations techniques et logistiques afin d'empêcher un fonctionnement optimum voire total des instances représentatives du personnel (IRP). Dans de nombreux cas, les représentants du personnel ne bénéficient pas du soutien adéquat de la part des institutions chargées de veiller au respect des droits des travailleurs.

Ce manque d'appui est souvent lié au poids de la société ciblée. Ces lacunes de fonctionnement rendent difficile la représentation du personnel face à la pression exercée par les directions d'entreprises. Cela provoque des préoccupations quant à la nécessité d'une révision et d'une amélioration des cadres juridiques entourant le fonctionnement des IRP. C'est ce que demande l'UNSA depuis que les Ordonnances de 2017 ont lourdement modifié le Code du travail.

### Discrimination salariale

Il est de fait que des représentants syndicaux reçoivent un salaire inférieur aux non syndiqués, à niveau égal de diplôme, d'âge et d'ancienneté. Notamment parce qu'ils obtiennent très rarement une promotion. C'est le fait d'une discrimination syndicale exercée par certains employeurs. Elle se manifeste le plus souvent par des blocages de carrière ou par des écarts de rémunération au détriment du représentant du personnel. Pour beaucoup de salariés, être représentant du personnel rime avec un ralentissement de la carrière.

### Impact sur la santé mentale

La pression constante sur les représentants du personnel peut avoir des conséquences graves sur leur santé mentale. Le stress, l'anxiété et la fatigue résultant de la surcharge de travail, d'une charge morale excessive et des pressions externes peuvent entraîner des problèmes de bien-être mental. Il est essentiel de reconnaître l'impact psychologique de ces pressions et d'adopter des mesures pour soutenir la santé mentale des représentants des salariés.

La pression exercée par les entreprises sur les représentants du per-



### CODE DU TRAVAIL

ARTICLES L.1154-1 ET L.1134-1

« Que cela soit en matière de discrimination ou de harcèlement moral, une fois que le salarié a établi des éléments de faits laissant présumer l'existence d'une discrimination ou d'un harcèlement moral, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'une discrimination ou d'un harcèlement et que sa décision se fonde sur des éléments objectifs étrangers. »

sonnel constitue un défi croissant dans le monde professionnel. Il est fondamental de mettre en place des mécanismes de protection, d'améliorer les réglementations existantes et de protéger davantage l'indépendance des représentants du personnel. En garantissant un environnement propice à la représentation juste et équilibrée des employés, cela contribuera à la préservation des droits fondamentaux des travailleurs et à une meilleure défense des salariés. De nombreux représentants doivent constamment se justifier auprès de leurs encadrants des absences légitimes liées à leur mandat. Ce même encadrement qui fait fi d'ignorer le Code du travail afin de triturer la représentation syndicale dans son service.

Ce harcèlement moral envers les représentants du personnel porte atteinte au droit des personnes. Ne pas hésiter à demander le soutien du service juridique pour une éventuelle action aux prud'hommes. ●

LAURENT CALVET

# Les subventions aux aéroports régionaux sur la sellette

**Les subventions publiques, destinées aux aéroports régionaux favorisent les compagnies à bas coût mais, en revanche, pénalisent les compagnies aériennes traditionnelles. Explications.**

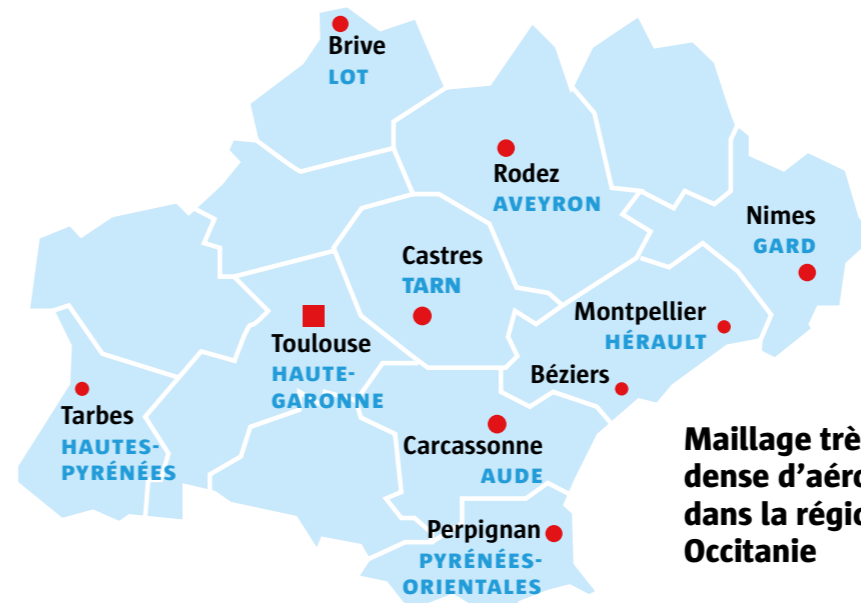
**A**u mois d'octobre 2023, la Cour régionale des comptes d'Occitanie (CRC) a publié un rapport affligeant révélant la situation des aéroports régionaux et mettant en lumière une réalité troublante. Chaque année, pas moins de 30 millions d'euros de subventions publiques, soit 16 euros par passager, sont injectés dans les aéroports régionaux d'Occitanie. Un constat alarmant qui souligne un déficit systématique, comblé en grande partie par des subventions destinées aux compagnies aériennes à bas coûts. Le rapport de la CRC pointe du doigt une pratique complexe: les aéroports ne facturent pas aux compagnies low-cost la totalité des frais engagés, ce qui nécessite des sub-

ventions conséquentes pour combler les déficits. En outre, les retombées économiques sont estimées par les collectivités locales à 1,5 milliard d'euros en Occitanie mais peinent à être démontrées de manière tangible par la CRC. Ces faits ne sont pas propres à la région Occitanie. On les constate dans d'autres régions françaises. Par exemple, la liaison aérienne entre Quimper et Paris-Orly a nécessité 648 euros de subventions publiques par passager en 2021, comme l'indique une source d'*Ouest-France* de juin 2023. Cependant, la situation est plus manifeste en Occitanie en raison d'un maillage dense d'aéroports et d'une concurrence accrue entre eux, notamment sur le littoral, où les dessertes se chevauchent. Le problème ne se limite pas à l'échelle nationale. En effet, la Commission européenne a pris en considération la question et envisage de mettre un terme à ces subventions françaises pour certains aéroports d'ici 2027. Certains dispositifs d'aides publiques aux transporteurs à bas coût, pratiqués sur la plupart

des plateformes aéroportuaires occitanes, sans avis préalable de la Commission européenne, sont en effet remis en question. Parmi les recommandations de la CRC, figure le fait d'exiger des transporteurs assurant des liaisons sous obligations de service public (OSP) une transparence financière accrue, afin de justifier les compensations financières accordées. Elle souligne également une augmentation significative des compensations financières pour les liaisons parisiennes sous OSP, sans justification de circonstance compatible des coûts.

### Des aides publiques déguisées

Ces subventions, souvent qualifiées de prestations de marketing ou de promotion du territoire, sont souvent en réalité des aides publiques déguisées aux compagnies aériennes à bas coût. Cette pratique crée une concurrence déloyale entre les aéroports bénéficiant de ces aides et ceux qui n'en bénéficient pas. Pour exemple l'aéroport de Tarbes-Lourdes en bénéfice alors que celui de Pau (département voisin) n'a pas



**Maillage très dense d'aéroports dans la région Occitanie**

de subventions de sa région (Pyrénées-Atlantiques).

Concernant les aides aux compagnies aériennes, les lignes directrices de l'Union européenne prévoient une seule forme d'aide compatible avec le marché intérieur, destinée aux exploitants d'aéroports recevant moins de trois millions de passagers par an. Il s'agit des aides au démarrage de nouvelles liaisons aériennes visant à améliorer la connectivité régionale et à contribuer au développement économique des régions. Toutes ces aides ne sont pas qualifiées d'aides d'État même s'il s'agit d'argent public.

Le lien entre les subventions régionales accordées aux aéroports régionaux et le développement des compagnies aériennes low-cost au détriment des autres compagnies aériennes peut être constaté sur plusieurs points :

### RÉDUCTION DES COÛTS POUR LES COMPAGNIES LOW-COST

Les subventions aux aéroports régionaux peuvent réduire de façon importante les coûts pour ces structures, ce qui inclut, entre autres, les redevances aéroportuaires moins élevées. Les compagnies aériennes low-cost trouvent ainsi un avantage à opérer dans ces aéroports subventionnés. Elles peuvent bénéficier de frais d'atterrissage et de services moins coûteux, ce qui leur permet de proposer des tarifs plus bas à leurs clients.

### DES INFRASTRUCTURES ET DES SERVICES DE PLUS GRANDE QUALITÉ

En recevant des subventions, les aéroports régionaux peuvent investir dans l'amélioration de leurs infrastructures et services, devenant ainsi plus attractifs pour les compagnies aériennes, notamment les low-cost. Ces compagnies sont souvent en quête de nouvelles opportunités de marché dans des aéroports moins saturés que les grands hubs nationaux et internationaux. Ceci leur permet d'éviter la compétition directe avec les grandes compagnies traditionnelles et de capter une clientèle locale recherchant des options de voyages moins chers au détriment de réalités sociales de certaines entreprises.

### IMPACT SUR LA CONCURRENCE

En favorisant les compagnies low-cost, les aéroports régionaux subventionnés peuvent involontairement affecter la compétitivité des compagnies aériennes traditionnelles. Ces dernières, avec des structures de coûts plus élevées, peuvent avoir

du mal à concurrencer les prix sans compromettre leur rentabilité. Cela risque de conduire à une restructuration des réseaux aériens avec des compagnies traditionnelles qui se retirent de certains marchés régionaux ou réduisent leurs fréquences de vols.

### Un impact sur les conditions de travail et l'emploi

Le lien entre subventions régionales aux aéroports et développement des compagnies low-cost est complexe et multifacette. Tandis que ces subventions peuvent stimuler l'économie locale et offrir des options de voyage abordables, notamment pour les jeunes, elles peuvent aussi redéfinir la compétitivité et les dynamiques de marché au sein de l'industrie aérienne, souvent au détriment des opérateurs traditionnels.

Toutefois, il est important de souligner que ces subventions, bien qu'elles puissent favoriser la connectivité régionale, alimentent également les compagnies low-cost avec des fonds publics, affaiblissant ainsi les compagnies traditionnelles telles qu'Air France, pour ne nommer qu'elle, qui se regroupe majoritairement sur Roissy-Charles-de-Gaulle au détriment d'Orly pour ses vols intérieurs. Les conséquences sociales de cette situation ne doivent pas être négligées, alors que le contribuable se retrouve à financer une partie des billets des compagnies low-cost. Il est clair que des vols Toulouse-Nantes à 40 euros ne sont pas rentables pour une compagnie aérienne et que c'est le contribuable qui paie une partie de la différence du billet, impactant directement les conditions de travail et l'emploi dans ces entreprises.

La question des subventions aux aéroports régionaux soulève des défis économiques et juridiques majeurs, tant au niveau national qu'europpéen. Il est impératif de repenser ces pratiques afin de garantir une concurrence équitable et de préserver l'intérêt général tout en favorisant le développement durable du transport aérien régional. ●

LAURENT CALVET





# La BDESE, un outil indispensable pour les entreprises

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est un instrument incontournable pour favoriser la transparence et l'information au sein des entreprises. Elle fournit des renseignements essentiels au Comité social et économique (CSE) sur la stratégie et les perspectives de l'entreprise.



La base de données économiques et sociales (BDES) a été instaurée en janvier 2013, évoluant ensuite en août 2021 en BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales). Elle vise à renforcer la transparence et l'information au sein des entreprises du secteur privé. Une base essentielle pour la transparence et l'information en entreprise. Conçue comme un outil de partage d'informations, elle revêt une importance particulière pour les entreprises comptant cinquante salariés ou plus. La création de la BDESE est encadrée par les articles L. 2312-18, L. 2312-36, et L. 2312-21 du Code du travail. Il est impératif que dans les entreprises de plus de cinquante salariés la BDESE soit présente et actualisée.

### Objectif et fonction de la BDESE

La BDESE a pour objectif de centraliser toutes les données nécessaires aux consultations et informations périodiques mises à disposition du Comité social et économique (CSE). Elle sert principalement de support à la préparation de la consultation annuelle du CSE en fournissant des informations cruciales sur les perspectives et les options stratégiques de l'entreprise. Cette base de données vise à renforcer l'information des élus CSE pour consolider les futurs projets de travail et de compétences. La BDESE doit faire partie d'une démarche d'ouverture et de partage de l'information au sein des entreprises. Son rôle central est de rassembler toutes les informations

cruciales pour les consultations et les informations périodiques destinées CSE.

### Thèmes obligatoires et contenu de la BDESE

Les thèmes obligatoires inclus dans la BDESE dépendent de la taille de l'entreprise. Cependant, certains éléments doivent y figurer coûte que coûte tels que : l'investissement social; l'investissement matériel et immatériel; les fonds propres; l'endettement; la rémunération des salariés; les activités sociales et culturelles; les flux financiers et les conséquences environnementales; l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et ses indicateurs.

Les entreprises de trois cents salariés et plus ont des spécificités, comme l'inclusion de l'évolution des effectifs mensuels par sexe et par qualification.

### Exemples de données disponibles

La BDESE recueille des données économiques telles que le chiffre d'affaires, les investissements, les aides publiques, les fonds de l'entreprise, les impôts et les taxes. Les données sociales incluent la rémunération des salariés, des employeurs et des actionnaires, l'évolution du nombre de salariés selon différents critères, ainsi que les conditions de travail. Les données environnementales concernent la politique environnementale, la pollution, l'économie circulaire et le changement climatique.

### Mise à jour des données

La BDESE doit être régulièrement mise à jour avant chaque consultation du CSE. La fréquence de mise à jour varie selon le nombre de salariés, avec une périodicité d'au moins : une fois tous les deux mois pour les entreprises de moins de trois cents salariés; une fois par mois pour celles de plus de trois cents salariés.

Un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le Comité social et économique adopté à la majorité des titulaires peut définir les modalités de fonctionnement de la BDESE, notamment sa fréquence de mise à jour. L'absence de BDESE ou le refus de sa mise à jour peuvent être considérés comme des délits d'entrave. L'entreprise peut être sanctionnée pour cela.

### Accessibilité de la BDESE

Les membres du CSE et les représentants du personnel ont un accès permanent à la BDESE. Cependant, d'autres personnes, telles que le médecin du travail ou un agent de l'inspection du travail lors d'un contrôle, peuvent également y accéder ponctuellement. La BDESE constitue ainsi un outil incontournable pour favoriser la transparence, l'information et la collaboration au sein des entreprises.

LAURENT CALVET



En janvier 2023, la Société Coopérative et Participative UpCoop est devenue entreprise à mission, la positionnant ainsi comme la première Scop à mission, et s'est dotée d'une raison d'être « Coopérer durablement pour un pouvoir d'achat à utilité sociale et locale », inscrite dans ses statuts.

Depuis près de 60 ans, la coopérative de salariés UpCoop incarne des principes singuliers :

- gouvernance démocratique ;
- redistribution à parts égales de la valeur créée ;
- attachement au dialogue et au progrès social ;
- développement équilibré et responsable, cohérent avec une démarche sociétale et environnementale engagée.

Pour marquer cette nouvelle étape d'une longue histoire militante de démocratie et de progrès social initiée par la création du Chèque Déjeuner, Up change de nom, devient UpCoop et va encore plus loin dans son engagement collectif, en affirmant son ambition de contribuer de façon durable aux évolutions de la société.

Soutenir le pouvoir d'achat

Améliorer la qualité de vie

Retrouvez les solutions de paiement et de services à utilité locale et sociale de la coopérative UpCoop sur [up.coop](http://up.coop)

La coopérative UpCoop est partenaire de l'

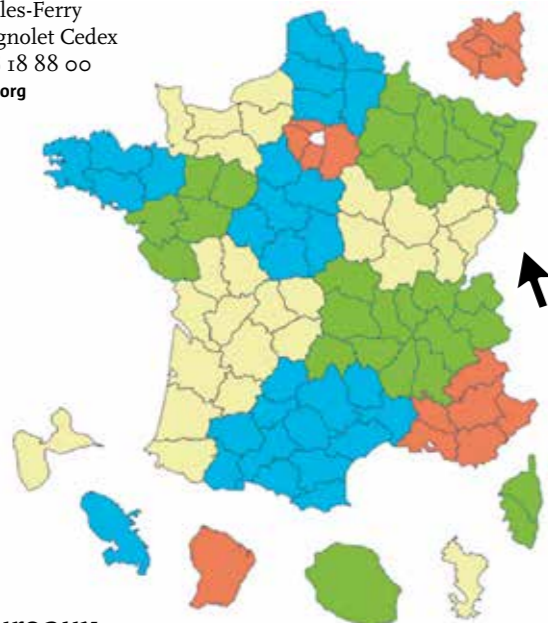




# Pour nous rejoindre

**UNSa Aérien**  
17, rue Paul-Vaillant-Couturier BP 32,  
94311 Orly Cedex  
TÉL. 01 48 53 62 50  
MAIL [bureaunational@unsaerien.com](mailto:bureaunational@unsaerien.com)  
[www.unsa-aerien.fr](http://www.unsa-aerien.fr)

**UNSa National**  
21, rue Jules-Ferry  
93177 Bagnole Cedex  
TÉL. 01 48 18 88 00  
[www.unsa.org](http://www.unsa.org)



## Les bureaux départementaux et régionaux

Trouvez leurs coordonnées sur notre site.  
[www.unsa.org](http://www.unsa.org)

## PLUS D'UNSA, PLUS DE SERVICES !

### Pour les élu(e)s et les sections

**UNSa Please**  
➤ 09 69 36 00 70  
[unsaplease@unsa.org](mailto:unsaplease@unsa.org)

**UNSa conseils**  
L'accompagnement stratégique des sections et des élu(e)s  
➤ [conseils@unsa.org](mailto:conseils@unsa.org)

**Developpement**  
Pour se développer là où on n'est pas (autre site, autre entreprise du groupe)  
➤ [developpement@unsa.org](mailto:developpement@unsa.org)

**Formation**  
Formation pour tous (congé formation syndicale), formation des élu(e)s  
➤ [formation@unsa.org](mailto:formation@unsa.org)

**Juridique**  
Pour les questions juridiques  
➤ [juridique@unsa.org](mailto:juridique@unsa.org)

**Communication**  
Pour la conception des outils de communication  
➤ [communication@unsa.org](mailto:communication@unsa.org)

**Territoires**  
Soutien des unités départementales et régionales  
➤ [territoires@unsa.org](mailto:territoires@unsa.org)



Pompier en opération sur piste à Paris-Orly.



### PRÉSIDENT

**Laurent Dalonneau**  
Technicien aéronautique.  
Responsable section syndicale Air France  
06 89 82 59 91  
[laurent.dalonneau@unsaerien.com](mailto:laurent.dalonneau@unsaerien.com)

### VICE-PRÉSIDENT

**Romuald Ducourtieux**  
Technicien aéronautique  
Élu CSE Air France  
06 60 55 86 42  
[romuald.ducourtieux@unsaerien.com](mailto:romuald.ducourtieux@unsaerien.com)

### SECRÉTAIRE NATIONAL

**Laurent Calvet**  
Inspecteur qualité.  
Derichebourg Aeronautics Services  
Élu CSE DAA.  
Trésorier section DAA  
06 60 15 99 18  
[laurent.calvet@unsaerien.com](mailto:laurent.calvet@unsaerien.com)

### SECRÉTAIRE NATIONAL ADJOINT

**Amadou Boly**  
Agent d'escalaire Air France  
06 19 45 64 02  
[amadou.boly@unsaerien.com](mailto:amadou.boly@unsaerien.com)



### SECRÉTAIRE NATIONAL ADJOINTE

**Meiké Fusat-Bernard**  
Technicienne aéronautique, déléguée syndicale et élue CSE Sabena Technique  
06 12 06 85 54  
[meike.fusat@unsaerien.com](mailto:meike.fusat@unsaerien.com)



### TRÉSORIER

**Cyrille Vaniscotte**  
Formateur concepteur pôle avion. Air France  
Délégué syndical  
06 81 41 31 31  
[cyrille.vaniscotte@unsaerien.com](mailto:cyrille.vaniscotte@unsaerien.com)



### TRÉSORIER ADJOINT

**Marc Saladin**  
Retraité  
06 82 95 09 45  
[marc.saladin@unsaerien.com](mailto:marc.saladin@unsaerien.com)

## Agenda

### Des dates à retenir en 2024

#### Réunions du bureau national

10 janvier  
6 mars  
14 mai  
3 juillet  
10 septembre (matin)  
3 décembre

#### Conseils nationaux

6 février  
6 avril  
4 juin  
10 septembre (après-midi)

#### Assemblée générale

Du 5 au 7 novembre inclus

Pour les autres réunions, voir l'agenda du site internet:  
[unsa-aerien.fr/agenda](http://unsa-aerien.fr/agenda)

POUR REJOINDRE L'UNSA AÉRIEN SNMSAC  
[www.unsa-aerien.fr](http://www.unsa-aerien.fr)  
[bureaunational@unsaerien.com](mailto:bureaunational@unsaerien.com)





# COMMUNICATION AUX ADHÉRENTS

Lundi 13 juin 2022

# RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS

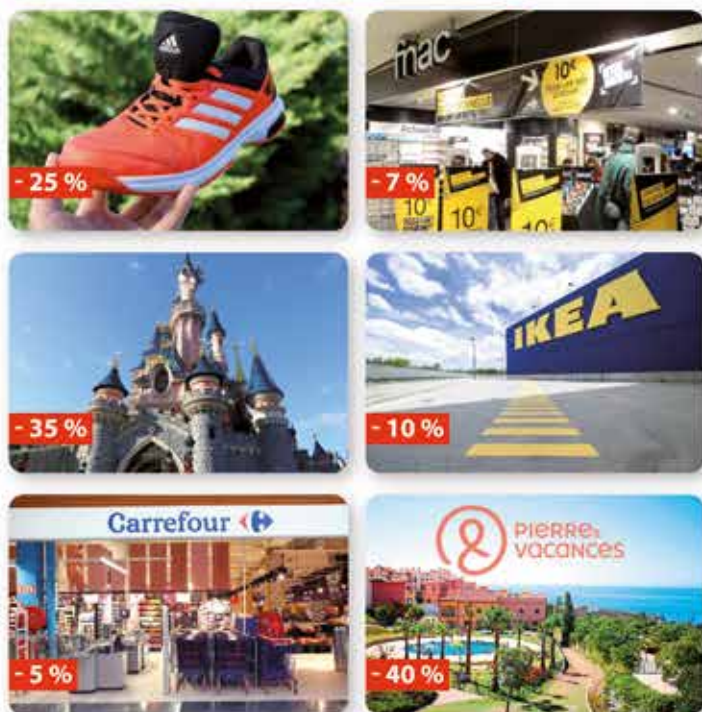
## NOUVEAU Découvrez vos avantages !

À partir d'aujourd'hui, l'UNSA-Transport met en place un panel d'avantages dédiés à ses adhérents.

### POURQUOI ?

Pour vous aider à vous faire plaisir, sans vous ruiner, grâce à une large sélection d'offres négociées sur vos marques et services préférés, rien que pour vous !

### PETIT APERÇU DE CE QUI VOUS ATTEND...



**COMMENT Y ACCÉDER ?**  
Flashez ce QR Code, créez votre espace adhérent UNSA-Transport et connectez-vous.

### ... MAIS AUSSI



© UNSA-Transport 2022 • Crédits photo DR, Freepik & Flaticon • Ne pas jeter sur la voie publique



56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 Paris  
Métro 7 Le Peletier • Métro 12 Notre-Dame-de-Lorette  
01 42 82 09 13 • transport@unsa.org  
www.unsa-transport.org

