

1^{ère} phase des négociations de l'ACG : La Rémunération

Contexte:

1995 : passage au forfait / conséquence : les PNC travaillent gratuitement de 67 à 75 heures.

2007 nouvel ACG / enjeu : sortie du « tout forfait » pour un rythme de travail dit « à la tâche » avec toutefois la protection d'un minimum garanti, tel que le prévoit le code de l'aviation civile.

Ce que souhaite l'intersyndicale :

- Un mode de calcul de la rémunération à l'identique des PNT.
- Ne pas brader nos conditions de travail (refus d'augmenter le rythme de travail).

Ce que veut faire croire la direction pour freiner nos demandes :

- Les **PNT** feraient plus d'heures de vol que les **PNC**.
- Comme les PNT travailleraient plus que les PNC, alors il faudrait augmenter les heures de vol des PNC pour pouvoir baser notre mode de calcul de la rémunération sur celui des PNT.

La réalité des chiffres : rétablissons une vérité fondamentale

Rapport d'activité année IATA 2006 / 2007 remis au CE Opérations Aériennes						
Machine	735	320	330.340	747	747.400	777
PNT	44,9	55,3	68,5	49	68	70,9
PNC	65,8 global MC			70,18 global LC		

Les chiffres fournis par l'entreprise diffèrent de ceux du tableau ci-dessus car la Direction intègre dans ses calculs l'absentéisme des PNC pour cause de maladie. En effet Les PNC ont 10 fois plus d'accident du travail que les PNT.

Premières étapes des négociations:

La direction nous propose 4 scénarios, en voici le descriptif :

SC1 : Forfait actuel + revalorisation activités sol (stage, réserve...) = 1,7%d'augmentation

Ce scénario médiocre est rejeté par l'ensemble des syndicats.

SC2 : Prise en compte du mode de calcul PNT: pas chiffré par l'Entreprise. Ce scénario intéresse l'intersyndicale à condition que la valeur des heures de vol (jour/nuit) réserve, stages...soit conséquente. A nous d'être vigilants pour obtenir ce que nous attendons tous : une réelle revalorisation.

SC3 : Conception d'un système de calcul propre à l'activité PNC : aucun chiffre fourni par la Direction. L'intersyndicale se demande « pourquoi réinventer le fil à couper le beurre » alors même que le système PNT qui a fait ses preuves marche bien

SC4 : ? = autre scénario à l'initiative des syndicats : nul

Prochaines étapes :

Notre travail consiste maintenant à obtenir dans le cadre du scénario 2 de très bonnes valeurs.

Autre vérité fondamentale, afin de rétablir une réalité désavouée:

Calcul de la rémunération en cas de congés annuels:

Le code du travail dans son article L223.11 prévoit que le salarié doit être payé comme s'il avait travaillé pendant sa période de congé. Cette règle est bien respectée dans l'accord actuel, elle ne peut-être et ne saura être remise en question conformément à l'article 7.1.9 SGMM.

article 7.1.9 SGMM

Le PNC non Cadre perçoit un traitement mensuel de base dont le montant est fonction de son emploi, de sa classe dans son emploi et de son échelon d'ancienneté, dont le barème est défini par accord. La rémunération du PNC non Cadre comprend en outre :

- un coefficient majorateur individuel résultant de l'intégration de la prime complémentaire, tel que défini par accord,
- le cas échéant, une majoration long-courrier telle que définie par accord,
- le cas échéant, une majoration pour heures supplémentaires telle que définie par accord,
- le cas échéant, un complément au titre des périodes de vol de plus de dix heures, dont les modalités sont définies par accord,
- le cas échéant, un complément au titre du repos additionnel, dont les modalités sont définies par accord,
- le cas échéant, une majoration ou une prime liée à l'affectation aux Antilles,
- des primes annuelles (PFA, PUA), dont les modalités sont définies par accord,
- le cas échéant, des primes et indemnités diverses dont certaines sont définies par accord.

Ces éléments sont revalorisés par décision de la Compagnie, notamment par application des mesures générales déterminées par la politique salariale annuelle.