



>Par vos représentants UGICT CGT PNC CE BRITAIR (réunion du 14 OCTOBRE 2009)

C.E. "KOH LANTA" la suite... OU COMMENT BRILLER DANS L'ABSENCE !!!

Vous n'êtes pas sans savoir que l'honnêteté tient d'abord à l'absence de proposition malhonnête: c'est ainsi que notre Direction a jugé opportun de nous envoyer par mail "la veille", avant cette réunion des éléments, tels que les comptes de résultats simplifiés du Groupe BRITAIR, livrés il va de soit, avec son lot d'explications "sibyllines". De telle sorte qu'il devient peu probable pour les membres du Comité d'Entreprise présents, d'opter pour une posture autre qu'un lot de plantes vertes soumis aux rayonnements cosmiques de bilan aux normes comptables IFRS*! **En quelques mots, un langage d'initié pour les initiés!**

On frôle l'entrave et/ou la flagrante mauvaise volonté!!!

Poursuivons sur un autre point à l'ordre du jour, **le DIF (Droit Individuel à la Formation**)**... pour votre information chaque salarié BRITAIR a cumulé **80 heures de formation depuis 2006.**

A BRITAIR, les résultats parlent d'eux-mêmes:

En 2009 chez le PNC: 8 formations demandées 1 seule acceptée (tenez-vous bien l'intitulé de celle-ci est PREFERENCE CEREBRALE). Vous savez donc ce qu'il vous reste à faire pour améliorer votre Pro activité et répondre aux critères de la Direction!!! Chez le PNT : 8 formations demandées 1 acceptée! Chez le PS : 11 formations demandées 2 refusées 9 acceptées

Ces marqueurs sont édifiants, cela traduit l'attitude de notre Direction concernant le PNC. Nous sommes confinés exclusivement dans le périmètre de la rentabilité et de la productivité de l'entreprise. En résumé être un "Proactif" à consommer sans modération!!!

C'est dans cet esprit "imposé" que nous aborderons le sujet "brûlant" du moment... sans occulter le fait que si la majorité des PNC utilisait leurs 80 heures de DIF, il n'y aurait vraisemblablement plus de problématique sur les CDD PNC...

L'UGICT PNC attendait avec impatience ce C.E. pour débattre du sort des 17 CDD PNC présents dans l'entreprise depuis plus d'un an. C'est aussi le rôle d'un vrai CE de défendre les Salariés et l'Emploi dans l'entreprise!

Tout d'abord, faisons une mise au point car le sujet est grave.

C'est dans un souci de transparence que nous vous invitons à relire le tract de la CFDT SOL/PNC de septembre 2009 : "Les CDD! La crise à bon dos" (*toute ressemblance avec la période des accords de 2006 n'est bien sûr que fortuite - la BSCALE PNC et la BSCALE C/C signées par la CFDT comprises*)

Donc, la CFDT aurait un plan d'action qui consisterait à élaborer un cadre revendicatif pour le PS et le PN avec les AUTRES SYNDICATS???

OuaoUUUUU !!! Les bras nous en tombent !!! **Il semblerait que certains possèdent un don d'ubiquité.** Force est de constater qu'élaborer un « cadre revendicatif » est une formule pompeuse voué à s'entremêler les pieds dans la toile surréaliste de ses fantasmes « despotiques ».

DEUX QUESTIONS:

" Mais où étiez vous, messieurs de la CFDT, le 14 octobre 2009 lors du C.E. pour défendre les CDD PNC? (un seul élu SOL CFDT présent dans l'assemblée... en position "MUTE" sur le sujet)

" ET où étiez vous, messieurs de la CFDT, le 15 octobre 2009 lors du Comité de GROUPE AF pour défendre le Périmètre de l'emploi à BRITAIR?

Soyons sérieux, on ne peut pas manipuler les PNC et faire "la politique de la chaise vide" dans les instances où les débats doivent avoir lieu. Quant à inviter les syndicats à vous rejoindre, en ces instants décisifs... cela se résumerait-il à être absent, au même titre que vous, au lieu de défendre les CDD PNC ???

Concernant les CDD PNC, les choses sont claires. La Direction recommence son éternel chantage, en lieu et place des "débasements estivaux". Cette fois-ci, on met en balance l'accord sur la réserve chaude (donc la 35ème charge avion) avec un prolongement hypothétique de 5 CDD pour quelques mois... en modifiant la règle du JD en sus. Or nous avons démontré à la Direction, lors de la réunion sur la réserve, qu'il était parfaitement possible pour les PNC d'effectuer la réserve chaude sans rogner une nouvelle fois sur les acquis sociaux des PNC...

De plus, pour la Direction "EXIT" l'accord signé par l'UGICT PNC sur le "Temps partiel à Durée Déterminée" le 18 mars 2009, afin de pallier à la baisse d'activité et sauvegarder les PNC EN CDD. Et ce malgré que cet accord complémentaire à l'accord sur le "Temps partiel à Durée Indéterminée" continue de s'appliquer sur la saison hiver 2009/2010!!! Et que dire des refus de mois OFF demandés par les PNC et les C/C lors du dernier appel d'offre!

Pour compléter "l'incohérence ambiante", on nous évoque que dans le cadre de la charge avion dite "Réserve chaude", il s'agira en fait de nouveaux contrats de remplacements comme dans les bonnes tavernes ou brasseries "tu es sympathique, tu peux travailler mais en Extra seulement..."

En clair, messieurs de l'UGICT PNC, n'espérez pas de titularisations PNC supplémentaires, la précarité des CDD est le seul cap à tenir pour la Direction... L'investissement c'est dans le sponsoring pas dans le métier de PNC à BRITAIR!

La qualité et l'humain sont-ils devenus accessoires à la valeur ajoutée de l'entreprise??? Ou est-ce un "TURN OVER" programmé ou préconisé par certains... Un nouveau management style TRANSAVIA/AIRLINAIR, qui s'installe progressivement à BRITAIR (en gros, comment essayer faire du « gagnant-perdant » sur l'ancienneté PNC)?

Le peu de considération de la Direction pèse aussi lourd que de placer la question des CDD PNC en "Questions diverses" et avant dernier point seulement de ce Comité d'Entreprise. Merci Monsieur le Secrétaire du CE, qui a soudainement perdu, lui aussi, l'usage de la parole lorsqu'il s'agit de

défendre ses collègues PNC en CDD... aussi bien au Comité d'Entreprise BRITAIR du 14 octobre 2009 que le lendemain face à la Direction d'AIR FRANCE au Comité de GROUPE AF (CGF).

Il est vrai que le recours électoral de l'UNSA SOL/PNC passe au premier plan.

L'UGICT PNC continuera à se battre pour les CDD PNC (entre autre au CE et au CGF) comme nous l'avons toujours fait depuis 9 ans et s'engage à vous tenir informer de ce qui se passe réellement dans les instances. N'en déplaise à certains de nos détracteurs...prochaine réunion du CE le 19 Novembre 2009.

LA Direction doit comprendre que les PNC en CDD ne sont pas une variable d'ajustement... mais des vrais PNC BRITAIR motivés et de qualité, qui méritent des contrats PNC en CDI!

Pour conclure sur une note "NON" positive, le CE a refusé la demande de report UGICT PNC de la date limite de remboursement des prestations 2009 au 15 Novembre. En argumentant que le budget est prévu pour seulement 64% des salariés... Ceci préfigure une gestion catastrophique du CE si 100% des salariés demandaient le remboursement des prestations auxquelles ils ont légitimement droit chaque année!

Par ailleurs, suite à notre intervention auprès du PDG, l'accès au site web CCE AF est dorénavant disponible sur <http://panorama.airfrance.fr> (utilisez votre code FDT et votre mot de passe GPNET pour vous identifier)! Enfin, concernant l'accès aux cantines AF Orly et Roissy, ce dossier semble être encore verrouillé dans un "bureau d'étude" puisque le CE BRITAIR rechigne, tout simplement, à payer une contribution minimale demandée par les gestionnaires des cantines concernées.

... LAST MINUTE: A signaler également qu'un Comité de GROUPE AF (CGF) exceptionnel est envisagé dans les semaines à venir concernant la restructuration du Court et Moyen Courrier AIR FRANCE...

>L'équipe UGICTPNC au CE BRITAIR à votre écoute :

Francisco MORATA élu Titulaire CE (06 86 38 53 01) zmorata@numericable.fr
Lionel BERGER élu Suppléant CE (06 19 19 09 30) lionberger@free.fr
Anthony CORRE Représentant Syndical CE (06 14 37 84 81) anthonypnc@yahoo.fr

UGICT CGT PNC 100% PNC toute base PNC BRITAIR
www.ugictpnc.com

* **IFRS** plus connues au sein de la profession comptable et financière sous leur nom anglais de *International Financial Reporting Standards*. Ce sont des normes comptables, élaborées par le Bureau des standards comptables internationaux destinées aux entreprises cotées ou faisant appel à des investisseurs **afin d'harmoniser la présentation et la clarté de leurs états financiers.**

** **LE DIF** est un dispositif dont tout salarié a droit après un an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il soit en CDI ou CDD. Rappelons que l'employeur dispose d'un mois pour accepter ou refuser la proposition du salarié et qu'à défaut de réponse dans ce délai, le salarié est en présence d'une décision implicite d'acceptation de son employeur et ce, dans les termes de la demande. Dans le privé, le salarié peut renouveler sa demande autant de fois qu'il le souhaite. Toutefois, en cas de désaccord persistant sur 2 exercices civils consécutifs, le salarié peut demander à l'OPACIF dont relève l'entreprise de prendre en charge la formation dans le cadre d'un CIF.