



# LEVEL

## LE NAUFRAGE SOCIAL COMMENCE

Nous arrivons au moment critique de la mise en place du projet LEVEL.

Les négociations sur notre accord collectif ont débouché sur une impasse.

Après être tombés d'accord sur le principe du passage à un système de jours on/off en lieu et place du système actuel et d'une plage de dispersion (au lieu des standby), il ne nous restait plus qu'à définir le nombre de jours off, ainsi que les modalités de déclenchement sur les jours de dispersion.

Nos propositions étant de 12 jours off par mois (13 une fois par trimestre) avec la

possibilité de passer à 36h de repos en cas d'aléas d'exploitation ou accord du PNC par déclenchement et ce, jusqu'à l'avant-veille sur les premiers jours de la plage de dispersion qui aurait été clairement définie.

La Direction qui semblait plutôt d'accord dans un premier temps, a opéré un virage complet en demandant une plus grande flexibilité :

### Application des FTL

Les « Flight Time Limitations » sont des règles Européennes donnant une grande liberté aux compagnies dans la gestion et l'utilisation des PNC

### Abandon du CAC

Le Code de l'Aviation Civile nous protège contre les FTL.

### Baisse des heures de nuit à 30%

Les heures sont actuellement valorisés à 50%

### 10 jours de réserves par mois avec déclenchement

- 9/10 jours par mois de dispersion.
- Possibilité de déclenchement jusqu'à la veille du vol.
- Le maintien des standby et une plage de dispersion pouvant aller jusqu'à 10 jours.
- Application exclusive des EUR-FTL et abandon total des règles du Code Aviation Civile (C.A.C)

Nous avons clairement rejeté les propositions de la direction en mettant en avant les nôtres.

En ce qui concerne la NAO, la Direction a rejeté toutes nos demandes et décidé d'imposer de manière unilatérale la création d'une échelle de salaire au SMIC.

La NAO a pour objectif d'améliorer les conditions salariales et de travail et non pas la mise en place d'une précarisation à grande échelle. La Direction souhaite également que les heures de nuit soient moins bien rémunérées (30% au lieu de 50%) au moment où nous allons considérablement augmenter le volume de celles-ci.

En ce qui concerne les nouvelles destinations, la

Direction garde le silence mais laisse entendre un développement vers l'Ouest.

Pour ce qui est de notre nouvel avion, la Direction n'a toujours pas tranché sur le nombre de PNC qu'il y aura à bord. Alors que LEVEL Barcelone opère déjà à 8 PNC depuis le début de leur aventure.

En France « la Direction étudie encore la possibilité d'opérer à 7 PNC » avec la possibilité de débarquer des pax en cas de sous-effectif.

Nous avons clairement des doutes sur la volonté de la Direction d'opérer à 8, et nous vous laissons deviner ce qu'il se passera lorsqu'il y aura des malades de dernière minute à Paris ou en escale...

### **Vol à 7 PNC sur A330**

La Direction ne veut rien entendre

### **Pas de CCP donc pas de promotions.**

Pas de promotions CCP et donc pas de promotions CC.

### **Gèle de la grille des salaires**

### **Création d'une échelle PNC au SMIC**

### **Conditions incompatibles avec une vie de famille**



Pour la Direction, LEVEL doit être une compagnie low-cost à tous les échelons. Les sacrifices qui nous sont demandés sont d'ordre politique et non justifiés économiquement car l'offre low-cost est basée sur une forte rotation des avions, des prix d'appel faible et une vente de produits annexes.

Par ailleurs, la direction parle de prime d'intéressement, mais omet de mentionner que cette éventuelle prime serait assujettie au remboursement de la dette contracté auprès de BA. Nous venons de recevoir une convocation à un CE extraordinaire le lundi 05 mars.

LEVEL se fera avec ou sans nous, le low-cost ne doit s'appliquer qu'à l'offre des passagers.

Nous nous dirigeons vers le conflit.  
La négociation semble vouée à l'échec !

Nous vous ferons un compte rendu de cette réunion et nous déciderons ensemble des moyens d'actions...

L'ordre du jour est « procédure de consultation sur les nouvelles conditions de travail du PNC »  
Cette procédure est un véritable passage en force.

Le PNC est la valeur d'ajustement des compagnies low-cost. C'est la seule catégorie professionnelle qui peut subir une grande modification de ses conditions de travail et salariales. De plus, c'est la catégorie qui dispose du plus gros effectif. C'est la raison pour laquelle, les efforts sont concentrés sur cette catégorie.