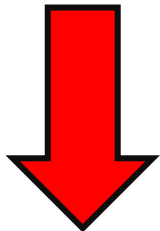


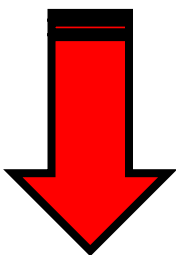


**FO**  
la force syndicale

**Hausse de  
l'inflation**  
**+ 2,3 % 2018**  
**+ 1% 2017**



Baisse du pouvoir d'achat  
+  
**CHARGE DE TRAVAIL  
EN  
HAUSSE**



**NOTRE DEMANDE**  
**+3,5%**

# A la Une : les salaires en 2018

Les négociations **NAO**, négociations annuelles obligatoires, viennent de s'ouvrir. Elles **incluent**, notamment, la négociation sur le temps de travail, **les salaires**, la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle, le droit à la déconnexion...

## ***Négociations sur les salaires : une hausse pour tous***

### Le contexte national

L'inflation se caractérise par une **perte** de pouvoir d'achat dû à la hausse durable des prix et des services. En 2017 celle-ci s'est élevée à 1%, **en 2018, elle s'élève à 2,3 % à date**. L'augmentation des salaires en France va osciller **entre 1 à 5%** selon des études sur la rémunération, tout en sachant que pour certaines entreprises, des **augmentations ont déjà été concédées les années précédentes** ce qui n'est pas notre cas. **L'augmentation observée des salaires en 2017 en France était de 1,9 %.**

### Le groupe T.U.I

Notre actionnaire **se porte bien** ainsi Friedrich JOUSSEN Président du Directoire déclarait le 7 mars dernier : « **la croissance de TUI n'a jamais été aussi forte** ».

### Notre Compagnie

Corsair dégage un **résultat positif** depuis 2 ans et dispose d'une trésorerie élevée. **De plus, la provision pour risque TAKE-OFF a été reprise**. Les difficultés de cet été vont nous être opposées, mais celles-ci ont **décuplés le travail de chacun**.

Afin de pouvoir engager une **négociation constructive et loyale** nous avons notamment demandé à la DRH un état sur les **augmentations individuelles** dans l'entreprise ces dernières années.

Certes, la performance individuelle peut être récompensée dans certains cas. Mais pas au détriment de la performance collective car **chacun de nous apporte son concours à la formation du résultat de l'entreprise**.

A cela s'ajoute des **conditions de travail qui se dégradent** de mois en mois dû notamment aux **irrégularités d'exploitation**, non plus exceptionnelles, mais quasi quotidiennes. **Aucun service n'est épargné. La charge de travail a été de fait augmentée, accentuée par un sous-effectif.**

- Face à ce constat, notre demande est une **augmentation générale de 3,5 %**.  
**Non à une prime dérisoire « one-shot » comme en 2017**

### Autres items NAO financiers :

- Augmentation de la **prime transport SOL/PN**
- **Revalorisation** des indemnités repas escale PNC et France SOL
- Revalorisation des **primes astreintes sol**
- Prime d'**ancienneté** pour les **PNC** de plus de 20 ans de présence
- Prise en charge du **surplus** de cotisation d'assurance vieillesse calculée sur la base d'un temps complet pour les **salariés à temps partiel**.
- Co-financement des chèques CESU.



## *Qualité de vie au travail, le bien être à CORSAIR...*

- ✓ Mise en place d'un **atelier « bien-être »** regroupant différentes disciplines : sophrologie, yoga, diététique...
- ✓ Développement **du télétravail** à d'autres catégories de personnel.
- ✓ Dispositions particulières pour les **aidants familiaux**
- ✓ Création d'un **espace d'expression** permettant de **faire émerger et valoriser les idées des salariés** sur l'amélioration de leurs conditions de travail et donc **de la performance de l'entreprise. Un droit d'expression direct.**
- ✓ Parution du planning **PNC au 5 du mois précédent iso 15.**
- ✓ Diffusion des **informations syndicales par mail** et non plus papier
- ✓ Création d'une « **boutique uniforme** » permettant le remplacement des pièces usagées ou égarées de façon immédiate.
- ✓ **Dématérialisation** totale des documents par la **fourniture de tablettes.**
- ✓ Des mesures sur **l'insertion** professionnelle et le maintien dans l'emploi des **travailleurs handicapés.**
- ✓ Des **solutions pérennes** d'emplois pour les **PN en perte de licence de vol.**
- ✓ **Respect des pauses** pour le personnel notamment au **service Passage.**

### **La problématique de la mise à disposition des chambres en escales : REPOS DU PN = SECURITE DES VOLS**

Le constat reste **récurrent** : le temps d'attente des chambres en escales pour les PN varie **entre 1h00 et 2h30** toute l'année. Ceci est inadmissible et **dangereux**. La qualité de vie au travail **COMMENCE PAR LE RESPECT DU REPOS.**

Malgré les **différentes alertes** sur le sujet en DP, aucune solution apportée. Dans l'attente d'une **solution pérenne** de mise à **disposition immédiate** des chambres, nous demandons **le paiement des temps d'attentes.**

### ***Droit à la déconnexion : pour une régulation***

Nous demandons la mise en place de mesures destinées à **réguler l'utilisation** des outils numériques :

- **Fixation** des plages horaires d'utilisation durant lesquels les courriels peuvent être envoyés.
- Les collaborateurs **n'ont pas l'obligation de répondre** à la messagerie pro et au téléphone pro **hors du temps de travail.**
- **Renvois** vers les contacts disponibles.
- Signalisation par **des pop-up** en cas de **sur connexion.**
- Insertion d'une mention sous la signature électronique des courriels rappelant **l'absence d'obligation** de répondre aux courriels hors temps de travail.

### ***Egalité professionnelle : plus d'ambitions***

Nous demandons des **mesures ambitieuses** sur l'égalité professionnelle Hommes/femmes dans l'entreprise, notamment en terme de taux de **promotion.**

Sabrina Céleste PS  
Philippe CHENNAUX PNC  
Stéphane VENNERI PS  
Vincent COO PS  
Nathalie POTART PNC  
Séverine NEBOR PS

Claude AOUCHICHE PNC  
Juriste de Droit social