



# En Bref...

## BONNE ANNÉE

# 2020

Chers collègues,

L'année 2019 a été **marquée** par le **changement d'actionnaire majoritaire**. Le point positif de ce changement est le **regard neuf** porté par l'équipe **d'INTRO AVIATION** sur notre **compagnie**. Des **économies** ont ainsi pu être réalisées, des **méthodes** de travail **différentes** mises en place. L'année a également été **marquée** par des **distinctions** : **service client de l'année** et **1<sup>ère</sup> Premium au monde**. Un grand **bravo** une fois encore aux **équipes**.

Cependant, ainsi que nous l'écrivons depuis des mois, les **économies** réalisées sont en partie **effacées** par un **COMEX bis INTRO couteux**. C'est un sujet d'**inquiétude** pour **tous les salariés** d'autant que les **résultats** commerciaux ne sont **pas au rendez-vous sur deux destinations**. YUL et, surtout, **MIA** identifiées par AVIADO (cabinet d'expertise) comme des **lignes à succès, performant peu**. **MIA** contribue considérablement à **dégrader** nos **résultats**. Nous ne **doutons pas** de la **capacité** de nos **équipes commerciales** à **relever** ce dur **challenge**, mais il faudra du **temps**, vous connaissez la suite...

On peut **regretter** certains **choix** : dégradation du produit à bord pour **s'approcher** du **standard PREMIUM**, alors que nous venons d'être **récompensés**, et une **prestation éco dépouillée**. Les **commentaires** et les avis de **nos clients** nous laissent entendre que ce n'est **pas la meilleure option**. La vente du **BIL option cash « one shot »** présentée comme positif, ne l'est pas tant que ça. Une entreprise et, notamment, une entreprise de transport aérien, **se doit d'avoir un patrimoine** propre en avions, véritable **garantie pour ses créanciers** à fortiori alors que nous avons décroché du vaisseau amiral TUI. Ainsi, **AIR CARAIBES**, vient d'acquérir **en pleine propriété** un des anciens 330 d'AIGLE AZUR.

L'année s'est **tristement** terminée par la **disparition** des Compagnies **XL** et **AIGLE AZUR**, le SNPNC poursuit **son assistance** aux **anciens salariés** afin qu'ils puissent **rebondir** dans une autre compagnie.

Enfin, le **dossier retraite** nous occupe quotidiennement afin que les **discussions** parviennent à **une solution acceptable** par les **différentes parties**.

Notre équipe continuera à **vous représenter**, employés, agents de maîtrise, ou cadres, **sans concessions** et **toujours objectivement** en 2020. Nous sommes ainsi **très attentifs aux différents projets**, en cours, en suspens, ou futurs, de **réorganisations** dans l'entreprise et à **l'évolution de la situation financière** de CORSAIR.

Gageons que, le **renouvellement** de la **flotte**, ainsi que **l'arrivée de nouveaux talents** dans l'entreprise nous mènerons vers la **réussite** dès cette année.

**Merci de votre confiance.**

**Très belle et heureuse année 2020 à tous,**

- Jessie BADAILLE- Céline FERRE- Corinne PINECKI- Murielle RIMANE- Isabelle PASTURAL- Nathalie POTART- Sabrina CELESTE- Andrés DELGADO- Vincent COO- Philippe CHENNAUX-Stéphane VENNARI- Claude AOUCHICHE-

# 31

Le Tribunal  
judiciaire se  
prononcera sur  
nos élections le  
31/01.

## CHIFFRES CLÉS SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

PARMI LES ACTIFS FRANÇAIS

**45 %**  
déclarent devoir  
(toujours, souvent)  
se dépêcher

**25 %**  
déclarent devoir cacher leurs  
émotions, faire semblant d'être de  
bonne humeur (toujours, souvent)

**10 %**  
disent devoir faire  
des choses dans leur travail  
qu'ils désapprouvent



**30 %**  
signalent avoir subi au moins  
un comportement hostile dans  
le cadre de leur travail au cours  
des 12 derniers mois

**25 %**  
disent devoir faire appel  
à d'autres en cas d'incident

**25 %**  
craignent de  
perdre leur emploi

Source : enquête Dares « Conditions de travail-Risques psychosociaux », 2016. Environ 28 000 salariés interrogés

© pour l'INRS

www.inrs.fr/risques/psychosociaux



## RYANAIR

Premières élections professionnelles  
chez RYANAIR France. Le SNPNC devient  
le syndicat **majoritaire**. Nos élus  
partent de **zéro** tant les **conditions  
sociales** sont **catastrophiques**

# 100 %

C'est le 100 % santé  
avec un zéro reste à  
charge pour l'assuré.  
Selon un calendrier  
s'étalant jusqu'en 2021  
pour l'optique, le  
dentaire et l'auditif. La  
hausse des  
complémentaires santé  
sera en moyenne de 3%  
en 2020.

# 29 %

C'est la hausse de la pratique du télétravail en France en 2019.

L'accord télétravail CORSAIR à durée déterminée est arrivé à terme fin 2019. Une proposition d'accord à durée indéterminée a été mis à la signature. Nous avons souhaité un bilan sur le télétravail à CORSAIR afin de faire évoluer l'accord en fonction de vos remarques et de l'évolution législative. Pour rappel, nous avons signés l'accord initial. Nous signerons donc l'accord à durée indéterminée.

## 10 raisons qui poussent les meilleurs éléments à démissionner

par jobijoba



1. Surcharge de travail répétée
2. Sous-charge de travail (on y pense moins)



3. Manque de reconnaissance
4. Confiance rompue



5. Qualité des relations entre collaborateurs
6. Les relations hiérarchiques



7. Vision d'entreprise floue
8. L'absence de challenge



9. Des contours de missions confus

10. L'équilibre vie professionnelle - vie personnelle



www.jobijoba.io