

FICHE TECHNIQUE

La garantie de l'emploi et la maîtrise du sureffectif

L'un des aspects essentiels de l'Accord Cadre est la garantie concernant l'emploi pilote. L'Accord permet de **“garantir, jusqu'à la fin du plan Transform en décembre 2014, aux organisations syndicales signataires la gestion des sureffectifs PNT sans licenciement.”**¹

Les négociateurs du SNPL AF ALPA ont été extrêmement vigilants sur ce point crucial. Ce qui peut paraître aujourd'hui comme tout à fait normal, n'était pas évident il y a encore quelques mois ; encore faut-il que l'Accord Cadre soit approuvé pour que cette réalité se concrétise.

Les négociateurs du SNPL AF ALPA ont cherché à ce que toute augmentation de productivité soit systématiquement compensée par des dispositifs capables de résorber le sureffectif induit. Grâce au travail effectué en CMPP, les prétentions de la direction sur moyen-courrier ont été ramenées de 750 HdV annuelles à une cadence plus réaliste à Paris de 660 HdV annuelles programmées avec un rendement rotation de 5.

Sur long-courrier, l'accord augmente la productivité de 5 % par le biais d'un dimensionnement des effectifs légèrement diminué. Ainsi, nous sommes bien loin du chiffre faramineux de 600 pilotes en sureffectif suite à Transform annoncé avant et pendant les négociations.

Concernant les outils de gestion du sureffectif, l'accord acte que le PDV de l'entreprise concernera bien les pilotes de ligne. Dans ce cadre, des mesures concernant les départs définitifs ou temporaires ainsi que des mesures de partage de l'activité (TTA fractionné), **toutes sur la base du volontariat**, seront négociées à partir de l'automne avec les autres catégories socioprofessionnelles.

Incitation à la mobilité chez Transavia France:

Une mesure est néanmoins actée comme faisant déjà partie intégrante du PDV pour les pilotes : la mise à disposition des pilotes d'Air France chez Transavia France².

Les pilotes volontaires pourront être détachés pour une période de trois ans. Ces pilotes resteront salariés d'Air France, sous contrat Air France avec les avantages collectifs associés (GP, CE, protection sociale...). Les conditions de travail et de rémunération seront celles de Transavia mais l'ancienneté Air France sera prise en compte.

A l'issue de la période de mise à disposition, les pilotes Air France retrouveront leur emploi et fonction dans la compagnie sauf à ce qu'ils décident de postuler à un nouvel acte de carrière.

¹ Page 2 chapitre “Objet”

² Pages 4 et 5 Chapitre 2 “ Incitation à une mobilité chez Transavia dans le cadre du PDV”

Par ailleurs, une prime d'incitation défiscalisée leur sera allouée.
 La prime CDB est de l'ordre de 100 000 € celle d'un OPL de 55 000 €.
 Elle sera calculée suivant le principe suivant : l'économie réalisée par l'entreprise (correspondant au coût total des fixes) sur l'ensemble de la période (3 années) sera partagée avec le pilote concerné.

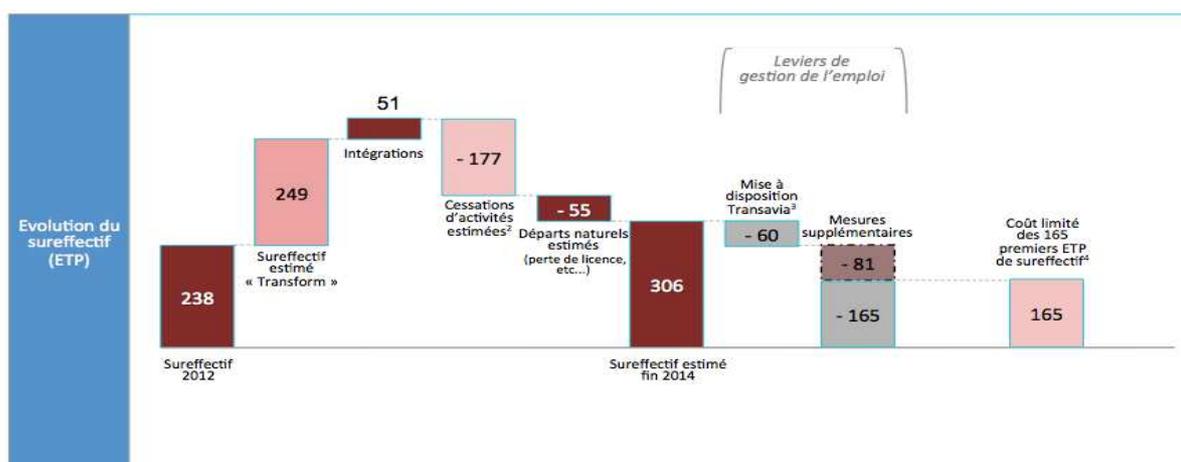
Nous vous détaillerons dans une prochaine publication les règles de rémunérations de Transavia, voici un premier résumé des conditions d'emploi.

Conditions Transavia B737-800	Moyenne des rémunérations brutes mensuelles 2010/2011	Moyenne annuelle des HdV réalisées
CDB	14 620 €	731 HdV
OPL	7 430 €	728 HdV

Les pilotes les plus anciens ont 5 ans d'ancienneté chez Transavia.
 Le 13ème mois est calculé sur la base du MGA de Transavia.
 Source SNPL AF ALPA

Enfin, voici l'analyse du sureffectif issue des mesures de l'Accord Cadre.

Hypothèse¹ de sureffectif à fin 2014 en cas de croissance nulle



Notes :
 1 : Hypothèse réalisée sur la base de la mise en œuvre du projet d'accord cadre PNT et d'une croissance nulle
 2 : Estimation réalisée sur la base de la LCP d'avril 2012 sous certaines hypothèses de départ
 3 : Hypothèse de besoin chez Transavia de 10 pilotes par avion supplémentaire (du 9^{ème} au 14^{ème})
 4 : hypothèse d'un sureffectif homogène par division

51 pilotes (cadets et pilotes des filiales ayant réussi la sélection AF) sont en cours d'intégration. Le sureffectif à l'horizon 2014 est estimé à 306 ETP (équivalent temps plein), ce qui est acceptable avec les mesures de traitement prévues et lorsque l'on sait que le coût des 165 premiers pilotes en sureffectif est très limité et très supportable par la compagnie s'ils sont bien répartis entre les divisions de vol. A titre de référence, le sur-effectif en 2011 était estimé par la direction à 350 ETP.

En conclusion, l'emploi pilote est préservé et le sureffectif maîtrisé. Dans une prochaine publication, nous aborderons le volet "périmètre d'activité" de l'accord, suite logique de la volonté du SNPL AF ALPA à protéger l'emploi pilote Air France.