

AERO INFO

La revue de l'UNSa Aérien SNMSAC

L'aéronautique embauche à tour de bras

SOMMAIRE

4 **AGENDA**
Janvier-Juin

6 **VIE SYNDICALE**
Du côté de nos sections

14 **ACTUALITÉ**
L'aéronautique, un secteur
qui embauche à tour de bras
Airbus fait une percée historique
au Japon
Piqûre de rappel sur la sécurité
aérienne
Ryanair contrainte de payer
une lourde amende
Air France annonce un nouveau
plan de départs volontaires

20 **REPÈRES JURIDIQUES**
Plan de sauvegarde de l'emploi :
décryptage
Salaires perçus lors d'un stage :
l'employeur peut-il exiger
un remboursement ?

22 **CONTACTS**
Pour nous joindre



UNSa Aérien SNMSAC
17, rue Paul-Vaillant-Couturier
BP32, 94311 Orly Cedex
Tél. : 01 48 53 62 50
Fax : 01 48 53 62 51
bureaunational@snmsac.com
www.snmsac.com

Directeurs de la publication : Joël Gruere,
Marc Saladin.
Rédaction : Patricia Jezequel avec Joël Gruere, Ahamed
Mohamed, Jean-Luc Jeangeorges, Marc Saladin.
Conception graphique et édition : Accentonique
(Patricia Jezequel, Alain de Pommereau)
Impression : France Quercy

COUVERTURE
A350 à
l'atelier.
AIRBUS

**Toulouse-
Blagnac.
Couloir
de liaison
du hall D
vers la salle
d'embar-
quement.**





ÉDITORIAL

Quel est le chemin adéquat pour la croissance de nos métiers... en France ?



Jean-Luc Jeangeorges
Président de l'UNSa Aérien
SNMSAC et secrétaire
général de l'UNSa Aérien

AU SEUIL de cette nouvelle année, nous sommes en plein questionnement. En effet, nous subissons en France, dans nos métiers de l'aérien, tant au sol qu'en vol, de nombreux plans de réduction d'effectifs. Les attaques patronales contre les salaires et autres avantages, les remises en cause incessantes des acquis sociaux et les réorganisations, les refondations et fusions sont le lot quotidien de nos adhérents et de nos mandants. La dernière en date est la volonté annoncée de l'Osac (Organisme pour la sécurité de l'aviation civile) de faire *payer* toute modification de catégorie et de nouvel apport sur nos licences de maintenance d'aéronef. L'État ayant diminué son finance-

ment, cet organisme envisage d'instaurer une redevance pour rémunérer son travail. Faut-il rappeler que l'Osac est un organisme privé ?

Pendant ce temps, les constructeurs vendent à tour de bras leurs aéronefs. D'aucuns envisagent même le recrutement de deux cent trente-cinq mille pilotes d'ici à 2020. Oui, vous avez bien lu, je l'écris en chiffres cette fois «235 000 pilotes». Le collègue d'un grand syndicat de pilotes m'a expliqué ce nombre extravagant : l'achat d'une seule machine équivaldrait à un besoin moyen de treize pilotes par avion acheté. Mais, en partant du constat très simple d'un employé au sol (tant exploitation et maintenance) par pilote, il nous faudrait donc 235 000 personnels au sol pour assurer l'exploitation de ces avions. L'équation semble totalement faussée...

Le constructeur européen n'est pas en reste dans sa communication. Dans les salons et séminaires spécialisés, il vante son besoin extraordinaire de mécaniciens et d'électriciens monteurs et évoque une réforme de la formation pour permettre des passerelles entre la maintenance et la construction des aéronefs.

Où sont alors les bassins d'emplois de la maintenance aéronautique «pure»? À l'étranger... J'en conclus que nous sommes capables en Europe de fabriquer les avions, mais pas de les entretenir. À moins qu'un accord mondial sacrifie nos emplois au sol afin de permettre la vente d'aéronefs... à l'exportation.

JANVIER

LUNDI 13-VENDREDI 17

Ifurta

Aéroports : management aéroportuaire.

Aix-en-Provence

MARDI 14-MERCREDI 15

Lamy formation

Droit du travail : comprendre pour agir.

9h-17h, Paris

MERCREDI 15

Liaisons sociales

Jurisprudence sociale 2013.

9h-17h30, Paris

LUNDI 20

CE DGI

Session.

9h30, Le Bourget

LUNDI 20-VENDREDI 24

Ifurta

Aéroports : exploitation aéroportuaire.

Aix-en-Provence

JEUDI 23-VENDREDI 24

CCE AF

Session.

9h30, Roissy

JEUDI 23

Liaisons sociales

Préparer et conduire les négociations et plans d'actions QVT.

9h-17h, Paris

JEUDI 23

Liaisons sociales

Variation de la rémunération, fixation des objectifs.

9h-12h30, Paris

LUNDI 27-VENDREDI 31

CE Services

Formation CHSCT 5 jours.

9h, Paris

MERCREDI 29-JEUDI 30

UNSa national

Bureau national élargi.

9h30, Bagnolet

JEUDI 30-VENDREDI 31

Lamy formation

Droit du travail : comprendre pour agir.

9h-17h, Paris

FÉVRIER

LUNDI 3-VENDREDI 7

CE Services

Formation CE.

9h, Paris

LUNDI 3-VENDREDI 7

Ifurta

Compagnies aériennes : management des compagnies aériennes

Aix-en-Provence

MARDI 4

UNSa Aérien SNMSAC

Conseil national.

9h30, Roissy

MARDI 4

Air France

Suivi PDV Personnel sol.

14h30, Roissy

MARDI 4-MERCREDI 5

Lamy Formation

Droit du travail : comprendre pour agir.

19h-17h, Paris

LUNDI 10-VENDREDI 14

Ifurta

Compagnies aériennes : management des compagnies aériennes

Aix-en-Provence

MARDI 11-JEUDI 13

CE Services

Formation CHSCT 3 jours.

9h, Paris

JEUDI 13-VENDREDI 14

Lamy Formation

Droit du travail : comprendre pour agir.

9h-17h, Paris

MERCREDI 26

CE DGI

Session.

9h30, Le Bourget

JEUDI 27-VENDREDI 28

CCE AF

Session.

9h30, Roissy

Sur le tarmac de l'aéroport de Bordeaux-Mérignac.

ADBM/APPA



MARS

LUNDI 10

Groupe Air France
Élections CA.

LUNDI 17-VENDREDI 21

Ifurta
Marketing et commercial
aéronautiques.
Aix-en-Provence

MERCREDI 19-JEUDI 20

UNSa national
Conseil national.
9h30, Bagnole

JEUDI 20-VENDREDI 21

Lamy formation
Droit du travail :
comprendre pour agir.
9h-17h, Paris

LUNDI 24

CE DGI
Session.
9h30, Le Bourget

JEUDI 27-VENDREDI 28

CCE AF
Session.
9h30, Roissy

AVRIL

LUNDI 31 MARS-VENDREDI 4

Ifurta
L'assurance aérienne
et spatiale.
Aix-en-Provence

LUNDI 31 MARS-VENDREDI 4

Ifurta
Gestion et pilotage.
Aix-en-Provence

LUNDI 31 MARS-VENDREDI 4

CE Services
Formation CE.
9h, Paris

MARDI 1^{er}

UNSa Aérien SNMSAC
Assemblée générale.
9h30, Orly

MARDI 8-MERCREDI 9

Lamy Formation
Droit du travail :
comprendre pour agir.
9h-17h, Paris

MARDI 8-JEUDI 10

CE Services
Formation CHSCT 3 jours.
9h, Paris

LUNDI 28-MERCREDI 30

Ifurta
Fret aérien : des compagnies
régulières au fret express.
Aix-en-Provence

MAI

LUNDI 5-MERCREDI 7

Ifurta
Importance de la qualité
dans l'aéronautique.
Aix-en-Provence

MERCREDI 14-JEUDI 15

UNSa national
Bureau national élargi.
9h30, Bagnole

LUNDI 19-VENDREDI 23

CE Services
Formation CHSCT 5 jours.
9h, Paris

MERCREDI 21

CE DGI
Session.
9h30, Le Bourget

LUNDI 26-MARDI 27

CCE AF
Session.
9h30, Roissy

JUIN

LUNDI 2-VENDREDI 6

CE Services
Formation CE.
9h, Paris

MARDI 3-MERCREDI 4

Comité groupe français
Session plénière.
Roissy

MARDI 17-JEUDI 19

CE Services
Formation CHSCT 3 jours.
9h, Paris

LUNDI 23

CE DGI
Session.
9h30, Le Bourget

MERCREDI 25-JEUDI 26

UNSa national
Bureau national élargi.
9h30, Bagnole



Du côté de nos sections

AIGLE AZUR

Négociations laborieuses

La compagnie veut se développer sur le long courrier. Les accords d'entreprise PNT ont été dénoncés afin de renégocier et d'intégrer le nouveau secteur. Cela génère des tensions avec les PNT et les PNC. L'exploitation débiterait par des contrats de location.

Le directeur général et le directeur régional sont remplacés.

Une compagnie chinoise, Hainan Airlines, prend 48 % du capital. L'effectif est de l'ordre de 600 salariés.

Les prochaines élections sont prévues en 2015. Il existe à ce jour trois organisations syndicales : UNSa Aérien SNMSAC, SNPNC-FO et SNPL. Il n'y a aucun accord pour le personnel au sol, ni sur la réduction du temps de travail, ni pour les astreintes, ni pour la GPEC, ni même sur l'égalité hommes-femmes. Une liste des accords obligatoires a été arrêtée avec la direction. Reste à attendre les convocations pour entamer les négociations.

Les NAO sont engagées depuis septembre (l'entreprise a un déficit de 10 millions d'euros) pour l'exercice 2012-2013. Les NAO de 2012 ont tourné court et aucun PV de désaccord n'a été signé. La direction n'a pas convoqué les partenaires sociaux pour cette signature. Depuis 2010 il

n'y a pas eu d'augmentation collective dans l'entreprise.

Les négociations pour les contrats de génération ont démarré. Une réunion s'est tenue en novembre.

Les PNC, à la tête du bureau du CE, sont incapables de signer les ordres du jour conjointement avec le président du CE. Tout passe par des sessions extraordinaires. Notre délégué syndical ressent une situation de mise à l'écart.

DAVID PELLE

AIR ALGÉRIE

Démêlées avec la justice

Air Algérie a été condamnée pour faire reconnaître qu'elle est bien considérée comme une compagnie locale. Ce qui l'oblige à respecter les obligations légales françaises en matière du droit du travail.

Notre déléguée UNSa Aérien se trouve en situation de discrimination et de harcèlement moral. Elle est

mise à l'écart et est sans travail depuis mars 2009 (problème évoqué en juillet dans le cadre du CHSCT). En outre, elle est privée de son badge d'accès en zone aéroportuaire et de téléphone. Elle ne peut donc exercer convenablement son mandat, ce qui constitue un délit d'entrave. De guerre lasse, elle opte pour une résolution judiciaire du contrat de travail, pour cause d'application déloyale par la compagnie Air Algérie.

Les multiples alertes à l'inspection du travail et à la médecine du travail restent sans réponse. À Lille, le médecin du travail a déclaré *burn out* un salarié de l'agence Air Algérie. Il l'a mis en incapacité temporaire après un remplacement continu de quatre personnes durant plus de sept mois. Cette personne est toujours en arrêt alors qu'elle n'a pas atteint les 121 jours nécessaires pour bénéficier de la prévoyance. Bien que la représentation Air Algérie soit subrogée dans les droits des salariés, cette personne a vu son salaire réduit de 50%. Par ailleurs, un de nos adhérents a été harcelé pendant une escale par le responsable délégué Air Algérie. Cela s'est fait de manière arbitraire avec fermeture du lieu de travail. L'inspecteur du travail a été alerté. Nos deux collègues ont déposé des mains courantes et une plainte auprès de la police de Lille pour harcèlement moral et agressions.

Sur le suivi des horaires, le dossier est en cours. Cette situation altèrera la préparation des prochaines élections professionnelles. Nous recherchons de nouveaux candidats.

SALIHA HOUARI-CHATOUR





AIR CHINA

Les délégués UNSa Aérien se mobilisent

Les délégués UNSa Aérien ont longuement œuvré pour obtenir le paiement des heures supplémentaires. L'employeur voulait installer une pointeuse digitale. Décision que nous avons fait supprimer avec l'intervention de l'inspection régionale du travail. Une pointeuse papier avec des instructions en chinois devait la remplacer. Vu les horaires enregistrés et la réaction de l'IRT par rapport aux heures effectuées, toute forme de pointage a été retirée.

Nous avons également obtenu l'annulation d'un règlement intérieur qui interdisait la pose de congés sur certaines journées. Un cas de harcèlement au siège, à Paris, a été dénoncé par courrier au siège en Chine. Par ailleurs, des salariés soupçonnent un flicage téléphonique. Les IRP n'ont pas été informés d'un projet de déménagement de La Madeleine vers Bussy-Saint-Georges.

PATRICK BONNET

AIR CORSICA

Une adhérente sanctionnée injustement

Une adhérente de plus de vingt ans d'ancienneté est menacée de licenciement suite à une altercation avec une collègue. Deux poids deux mesures, car seule notre adhérente est sanctionnée. Soutenu par le personnel, le délégué syndical prend en charge sa défense. Il pourrait avoir recours à une mobilisation du personnel pour soutenir cette salariée.

JEAN-LUC ARMANI

L'UNSa Aérien vient de signer son premier accord au niveau de la branche transport aérien

Cet accord cadre national porte sur le développement de l'emploi et des compétences des salariés et des entreprises du transport aérien, pour la période 2013-2016. Son objectif est d'assurer aux salariés une meilleure employabilité (sécurisation de leurs parcours professionnels) et la compétitivité des entreprises en cohérence avec leur stratégie. Il devrait permettre d'anticiper les évolutions des métiers et les effectifs (GPEC¹).

Les actions devront s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire des métiers, les pôles de compétitivité de Toulouse et du Bourget, et par les CPNE². Les partenaires régionaux seront associés aux plans d'actions.

Champ d'application

Toutes les entreprises relevant de l'accord sur la formation professionnelle dans le transport aérien sont concernées. Toutefois, l'accord pourra être élargi à d'autres professions présentes sur les bassins d'emplois aéroportuaires et aéronautiques, mais adhérents à OPCALIA. Seront prioritaires les PME (moins de 250 salariés) et les TPE. Une attention particulière sera portée aux métiers dits sensibles, aux salariés les moins qualifiés, aux salariés de 45 ans et plus, ou aux jeunes en insertion professionnelle. Priorité aux ouvriers et employés, sans exclure les agents de maîtrise et les cadres.

Quatre axes structurants de l'accord

L'anticipation et déploiement de la GPEC, la sécurisation des parcours professionnels, les expérimentations territoriales et les mises en œuvre et pilotage du projet.

Les organismes

OPCALIA est mandaté par l'État, et les partenaires sociaux seront constitués en comité de pilotage.

Calendrier

Du 1^{er} novembre 2013 au 31 mai 2016. Les actions seront menées jusqu'au 31 décembre 2015.

Comité de suivi et de pilotage (national et tripartite)

Ce comité sera présidé par la DGEFP³. L'OPCALIA en assurera le secrétariat. Il sera composé des signataires de l'accord, des président et vice-président de la SPP⁴ et de la CPNE et des représentants des régions (si besoin). Le ministère des Transports est représenté par la DGAC. Au minimum, deux réunions se tiendront par an. L'accord pourra faire l'objet de déclinaisons régionales.

Financement

Une convention financière est conclue entre l'État et OPCALIA jusqu'à 2016. Montant total: 6 200 000 euros. Dont 1 800 000 euros (30%) la part de l'État, 4 400 000 euros (70%) provenant des fonds mutualisés par l'OPCA⁵ et les fonds des entreprises, des conseils généraux, du Fonds social européen.

Évaluation

Il sera procédé à une évaluation finale par un organisme extérieur. Un bilan intermédiaire sera réalisé au cours du premier semestre 2015.

KONSTANTIN MOISSENKO

1. Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

2. Commission paritaire nationale de l'emploi.

3. Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

4. Section paritaire professionnelle.

5. Organisme paritaire collecteur agréé.



AIR FRANCE

Échéance électorale importante

Le développement structurel de la holding AF KLM s'accompagne de la reconduction du comité de groupe français AF et la redéfinition d'une instance représentative de comité d'entreprise au niveau de la holding.

Un préavis de grève PNC a été levé après un relevé de conclusion signé par l'UNSA Aérien PNC AF.

Les élections des représentants des salariés au conseil d'administration du groupe AF (60 000 salariés) se préparent. Après une première réunion, le 26 novembre à CDG, le calendrier des élections est le suivant :

- 16 janvier : limite de dépôt des candidatures ;
- 24 janvier : limite du dépôt des professions de foi ;
- 6 février : début de la campagne et affichage des candidatures ;
- 26 mars : clôture du scrutin et proclamation des résultats du premier tour.

Nous attendons d'identifier des volontaires pour gérer ces élections (rédaction des professions de foi, appel à candidature, arbitrage, élaboration de la communication, programmation et animation des heures d'information syndicale). Cette échéance électorale est importante pour afficher l'image de l'UNSA là où nous ne sommes pas implantés.

Les candidatures doivent tenir compte de la parité hommes-femmes. Les prévisions sont les suivantes : pour le sol, autres salariés : trois hommes et trois femmes ; pour le sol, cadre, pour

les PNC et pour les PNT : un homme et une femme.

Il faut chercher des candidats dans les différents établissements et entreprises du groupe. Pour l'UNSA, nous avons des implantations à Airlinair, Bluelink, Britair, CRMA, Regional, Servair. Et AF avec CF, CI, DGE, DGI, Fret, SI, Siege.

Alain Ricaud nous informe d'un travail mené en lien avec des élus CHSCT UNSA Aérien DGI et du NVLT (syndicat des techniciens KLM) sur les risques liés aux huiles moteur. La décision de KLM de changer de fournisseur d'huile permet d'argumenter notre demande et de faire avancer AF sur ce sujet.

Des contrats inter-générationnels pour éviter les pénalités

L'obligation de mettre en place des contrats inter-générationnels découle d'une loi de mars 2013 (décret signé en mai). L'application devait se faire le 30 septembre. En cas de non-respect de cette échéance, Air France aurait dû payer des pénalités mensuelles en rapport avec la masse salariale. Le contrat offre des possibilités de formation pour les jeunes et les séniors (70 types de diplômes sont proposés par AF), avec une globalisation des dispositifs existants. Cependant, comme AF n'embauche plus, ce texte permet essentiellement d'éviter ces pénalités sachant que AF paie déjà des pénalités pour ne pas avoir à embaucher les alternants, principalement chez les PN.

MARC SALADIN

Commercial France

Le Commercial France est en situation de sous-effectif due aux nombreux départs de PDV. On attend les changements de grilles, prévus en janvier, avec un passage à l'annualisation. Les gens prennent conscience des risques liés à la productivité avec beaucoup d'appréhension. L'UNSA reste bien apprécié grâce à une forte présence sur le terrain assurée par des non permanents.

ÈVE THAVAUX

Industriel

Pour Roissy, on note une perte de charge A330 et A340. L'arrivée des avions de nouvelle génération donne espoir, mais deux des premières visites quatre ans des A380 seront délocalisées à LH Manille. Ce n'est pas le cas pour les deux premières, car Air France n'a pas trouvé de structure suffisante. Nous craignons donc de perdre ces visites. Une lueur d'espoir persiste avec l'annonce récente qu'Air France effectuera à Roissy le quatrième chantier prévu.

Nous attendons toujours une affectation définitive des mentions complémentaires sur division avion, même si le détachement actuel des mentions complémentaires des chantiers Nord sur la flotte Airbus est très apprécié par les jeunes mécaniciens.

Projexion : organisation du centre de maintenance du hub qui vise à regrouper les activités par types d'avions. Les dysfonctionnements de cet été étaient dus aux congés. Cependant aujourd'hui on constate que l'ac-



tivité ne passe pas, avec des écarts qui pourraient toucher la sécurité des vols. L'effectif reste tendu malgré les récentes affectations et il faut poursuivre ces mouvements pour retrouver un meilleur fonctionnement.

Le projet Safe concerne une réorganisation de l'engineering, avec la volonté de tout regrouper pour diminuer l'effectif global de quarante emplois, avec un seuil de l'ordre de 300 salariés. En parallèle il y aurait des ouvertures de postes cadres. Il y a d'autres projets selon les secteurs, avec toujours la volonté de réduire l'effectif.

À Orly, on s'inquiète de la fermeture d'une ligne A330 et A340. Cela s'accompagnerait de mutations vers Roissy, avec un coup au moral des mécaniciens. Pour l'instant les visites B777 ne sont pas délocalisées, avec les modifications cabine. Il n'y a pratiquement plus de grandes visites. Nous demandons des assurances sur l'avenir de l'activité avion à Orly, car les salariés qualifiés Airbus veulent pérenniser leur activité sur ce site pour ne pas bouleverser leur équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

Lors des visites réalisées à Toulouse CIT, on a découvert des avions en état déplorable. Conséquence : augmentation des coûts des visites.

Gilles Sere informe du suivi de l'action intersyndicale engagée à Toulouse. Des concessions sont envisagées, mais on se heurte à l'incompréhension.

Une proposition a été faite à la directrice du centre Industriel pour développer un hangar dédié à l'entretien des nouveaux avions. Actuellement

on est sur des types de chantiers qui représentent de gros volumes d'heures (de 7 000 heures prévues on se retrouve à 20 000 heures), mais sont-ils rentables ?

Les gens de Safran (projet pour le roulage électrique des avions) sont satisfaits des équipes d'Air France.

Le projet de modification des *winglets* représentent 40 000 heures par avion. Cependant on ne sent pas la volonté d'Air France pour capter ces clients. Les salariés toulousains ont apprécié l'arrivée de la directrice et du directeur RH de la DGI. Mais, après l'annonce du retour d'une ligne complète de grand entretien avion sur Toulouse et du traitement de visites C, il est essentiel de rassurer les salariés sur le remplacement inter-générationnel. En effet, la pyramide des âges est préoccupante, à Toulouse comme sur l'ensemble de la DGI. Nous demandons donc à la direction de recruter des alternants sur Toulouse et d'offrir au titre du futur PDV «solidarité» des postes sur la DGI toulousaine aux secteurs du même bassin d'emplois qui seraient impactés par des suppressions de postes.

Un préavis de grève pour le personnel de la direction Industriel

Un préavis de grève a été déposé pour le personnel de la direction Industriel. Ce mot d'ordre fait suite au mécontentement ressenti face aux efforts demandés, aux contraintes liées aux nouveaux horaires, aux difficultés générées par les nouvelles organisations du travail, en plus des dernières mesures d'attribution de primes exceptionnelles, notamment pour les managers et dispatchers, pour les remercier du travail fourni en 2012, alors que la tâche dispatcher n'existait pas en 2012. Autre sujet irritant : la possibilité d'échanger sa PFA contre un congé alors qu'à l'Industriel, il est impossible de se passer d'effectifs, les services étant en tension permanente.

Des revendications concernent les congés enfants malades. Le projet Industriel sur l'ensemble de la DGI côté avion, quel que soit le bassin d'emploi (Orly, Roissy, Toulouse,

Bases Province, Escales France, UK), l'affectation des mentions complémentaires en division avion et l'embauche d'apprentis sur l'ensemble de la DGI, et sur une amélioration à apporter sur le système informatique afin de faciliter notamment la pose des CAO3.

Exploitation escales France

Sabine Michel décrit le climat général sur la DEF où tout est désorganisé, le travail et la communication. L'été a été exécrable, avec un manque de dimensionnement, quelle que soit l'escale. Les accidents du travail et l'absentéisme sont importants avec une augmentation des aménagements de postes et d'horaires, rendant difficile le dimensionnement. Lys a demandé une expertise sur les grilles horaires qui sont responsables de la grande fatigue des agents.

Pour l'exploitation, le système Altea (enregistrement et activité masse et centrage) est encore perfectible et l'apprentissage du système en *e-learning* complètement inadapté.

Nice attend le couperet avec des craintes liées à l'arrivée de Transavia qui pourrait récupérer les lignes loisirs sur les destinations méditerranéennes. Valérie Graziani explique qu'à l'escale de Marseille, les grilles présentées au CHSCT ne sont pas celles affichées dans certains services. De plus, elles sont obsolètes car inadaptées au niveau effectif.

Il ressort des réunions de veille stratégique que les escales bases vont être très impactées par les suppressions de postes et la saisonnalité. Dans les autres escales, les coûts de touchées sont moins élevés que sur Marseille et la Corse mais encore trop au-dessus du marché, même si la direction générale explique que l'objectif est de tendre vers des coûts de touchées plus bas et non d'être au même coût de marché que les escales CCI.

Nous nous opposons à un refus de la direction générale de transmettre le programme Hop, sous prétexte que Hop est autonome, alors que nombre d'escales dépendent aussi de l'activité Hop.

YANN PALLANCA

CRMA

De nouveaux adhérents

Après notre implantation à la CRMA (Construction & réparation de matériel aéronautique) en mars 2013, la présence de l'UNSa est confortée avec l'arrivée de nouveaux adhérents. Le travail de nos délégués Fabrice Doucet et Franck Capval commence à produire ses effets. Les prochaines élections sont prévues en mars. La campagne électorale commence dans cette filiale du groupe Air France qui compte 325 salariés. Elles seront précédées des élections du conseil d'administration du groupe Air France qui seront importantes pour nous faire connaître avant ce scrutin des élections CE et DP.

La situation économique est positive, avec un résultat d'exploitation de trois millions (fin octobre). Quelques départs sont enregistrés dans l'activité CND (contrôles non destructifs) vers le groupe Safran.

FABRICE DOUCET



CORSAIR

La section UNSa Aérien réactivée

Gérard Berthe a récemment accepté de réactiver la section UNSa Aérien Corsair avec un mandat de représentant syndical de section. Il aura le soutien nécessaire du bureau national pour préparer les prochaines élections professionnelles et retrouver ainsi une représentativité à Corsair.

GÉRARD BERTHE

AVIAPARTNER

L'UNSa Aérien s'implante davantage dans le groupe

En septembre, nous avons renforcé notre implantation dans deux sociétés du groupe Aviapartner. Nos délégués de deux escales, Kahina Merad à Lyon et Faouzi Derbali à Toulouse, ont rencontré des militants de Toulouse. Objectif : poursuivre le développement de l'UNSa Aérien dans ce groupe français rattaché à une holding belge et préparer les prochaines élections professionnelles à Aviapartner Toulouse. Les dernières élections datent d'avril 2011.

Le CE Aviapartner Lyon a voté en faveur d'un audit des comptes de la société. Nous avons demandé l'assistance d'un cabinet d'expertise.

Lors du renouvellement du CHSCT de l'escale de Lyon, deux membres UNSa ont été élus.

Une réunion des sections de l'aéroport de Lyon avec l'Union régionale UNSa Rhône a eu lieu en novembre. Plusieurs syndicats étaient présents dans un cadre interprofessionnel : UNSa Police, Aéroport de Lyon, Brinks, Air France. Nous avons proposé d'instaurer une union locale aéroport qui permettrait d'avoir des locaux et des moyens de développement vers d'autres sociétés de l'aéroport.

Début décembre, devrait se tenir la dernière réunion de négociations annuelles obligatoires.

La négociation du contrat inter-génération est en cours.

Les délégués du personnel ont été interpellés par des agents pour monter un mouvement de grève.

Deux contrats d'assistance, Emirates et Air Algérie, ont été signés.

Une expertise des comptes de l'entreprise a été engagée avec le cabinet Orseu. Le CHSCT devrait aussi voter une expertise des risques psychosociaux par le même cabinet.

En juillet, Aviapartner Cargo a été mise en liquidation. Les effectifs ont été reclassés dans d'autres services, au sein de la piste.

Sur la liquidation d'Aviapartner Cargo en juillet 2013 : malheureusement tous les effectifs n'ont pas pu



être reclassés dans d'autres services, hormis deux agents qui ont intégré le service piste à Lyon.

KAHINA MERAD

AMERICAN AIRLINES

Bons résultats aux élections professionnelles de l'UNSa Aérien

Depuis avril 2013, le travail de notre nouvelle représentante syndicale se concrétise par un résultat très satisfaisant aux élections professionnelles qui se sont déroulées en juin. L'UNSa Aérien American Airlines enregistre une audience de 39 % sur l'ensemble du périmètre CE, avec quatre élus.

Des licenciements ont été opérés en décembre 2012 et en avril 2013. Un projet de fusion avec US Airways a été annoncé, y a-t-il un lien ?

Face aux difficultés pour l'exercice de l'activité syndicale et la bonne programmation des sessions de CE, un recours auprès de l'IRT est engagé.

Intervention de la médecine du travail, suivie de recommandations, vu le nombre d'arrêts maladie et d'accidents du travail et les situations rencontrées de harcèlement et de stress.

Le CHSCT a été renouvelé en août avec deux élus UNSa.

Mise en place de polyvalence entre les différentes activités, OPS, bagages, etc. On craint de voir arriver de la sous-traitance.

JEANNINE LAFARGE-KENDALL

DERICHEBOURG ATIS MAINTENANCE SERVICE

Procédures en cours

Le 13 août, Jean Bahmed, adhérent de longue date, a été proposé pour reprendre un mandat de représentant syndical de section à Derichebourg Atis Maintenance Service. Il a eu à

charge de préparer les élections professionnelles du 1^{er} octobre 2013. Derichebourg Atis Maintenance Service a son siège à Toulouse. Nos adhérents sont répartis dans plusieurs escales de l'entreprise, dont principalement Marseille, Nice et Orly.

En octobre, nous avons donc pu présenter une liste de candidats aux élections de la délégation unique du personnel. L'UNSa Aérien a obtenu 77 % d'audience. Les élections ont été suivies d'une mise en place un peu difficile du nouveau comité d'entreprise et du bureau. Il a fallu relancer la direction. L'UNSa étant majoritaire, Jean Bahmed est élu secrétaire du CE. Deux plans de transfert de personnels ont été engagés, suite à des pertes de contrat : Transavia vers SRT France et EasyJet vers Nayak. Il a fallu une forte intervention des délégués, des salariés et du syndicat pour faire respecter les droits des salariés contraints par ces pertes de contrat. Un préavis de grève a été déposé, il s'en est suivi plusieurs réunions.

Pour SRT les conditions de transfert sont plus ou moins réglées.

Pour Nayak : procédure devant le tribunal, en attente du délibéré, vu le refus de Nayak de reprendre le personnel lié à ce contrat perdu. Ils préféreraient prendre du personnel issu d'Italie. Cette affaire est aussi suivie avec l'aide du bureau national de l'UNSa Aérien et de maître Bernard.

JEAN BAHMED

BRITISH AIRWAYS

Les restructurations continuent

Le 4 décembre aura lieu la deuxième réunion de négociations annuelles obligatoires. La compagnie a publié des bons chiffres pour les trois premiers trimestres, mais les restructurations continuent. Suite au déménagement des services British Airways à Rungis, quatre personnes ont refusé de suivre cette mutation et vont être licenciées économiques. Cette situation sera débattue en session de CE du 4 décembre.

PHILIPPE BILLECOQ



EUROPE AIRPOST

Réorganisation en cours

La direction réorganise tous les services qui travaillent en horaires décalés. Certains changements nécessitent une modification des accords d'entreprise mais, en l'absence de délégué syndical sol hors cadre pour négocier, nous sommes dans une situation de blocage. Cela ne peut pas non plus se faire avec des RSS, qui n'ont pas le mandat pour négocier un accord dans l'entreprise. Le directeur va convoquer les représentants du personnel en début d'année afin d'entamer des négociations salariales (prime d'intéressement et participation, subvention CE, etc.).

Vincent Nicoladie, représentant syndical à Europe Airpost, continue le travail d'implantation de l'UNSa Aérien. La préparation des prochaines élections prévues en mai 2014 est engagée.

Le renouvellement du CHSCT a eu lieu le 14 octobre, il permet l'élection d'un représentant UNSa Aérien SNMSAC, avec Arnaud Seignard (basé à Roissy).

L'engagement d'une expertise comptable de la subvention patronale sur cinq ans a permis de mettre à jour une erreur de calcul en faveur du CE, car le calcul de la subvention se fait par rapport au compte 641 et non par rapport à la seule masse salariale.

VINCENT NICOLADIE

JAL

Retour aux bénéfices

Après quelques moments difficiles, retour aux bénéfices. Cela permet d'obtenir 1,5 % aux dernières NAO, et une augmentation des tickets restaurant. Cela fait deux années de suite que l'on obtient quelque chose. L'effectif est d'environ 80 personnes, et on embauche encore. Les prochaines élections sont prévues en 2014.

Jal a un statut particulier : en tant qu'entreprise étrangère, la direction estime qu'elle n'a pas de compte à présenter au CE. Cette situation semble illégitime pour J.-P. Yonnet (cabinet Orseu). Il serait intéressant de poursuivre ces recherches dans le cadre du CE, beaucoup de compagnies ayant des statuts équivalents.

ISABELLE DONSIMONI

SABENA TECHNICS NIMES

Climat morose

Pour la section de Nîmes, durant la saison feu, il est très difficile de réunir la section. La direction a entamé des discussions sur la compétitivité afin de réduire nos coûts (craintes pour l'avenir des 35 heures). L'ambiance sera morose... Pour les Canadiens, nous attendons des informations pour l'avenir des contrats. Depuis août, nous sommes en très basse activité. Une assemblée générale de la section est organisée le 13 décembre.

PHILIPPE MEGIAS

SABENA TECHNICS DINARD

L'UNSA Aérien SNMSAC en tête

Le premier tour des élections professionnelles s'est déroulé le 3 octobre. L'UNSA Aérien SNMSAC arrive en tête (représentativité: 43,6%). L'UNSA Aérien Dinard obtient ainsi trois élus sur les six postes titulaires au CE, et trois élus DP sur les sept postes titulaires. Suite aux élections, une assemblée générale de la section s'est tenue. Philippe Rouinsard est délégué syndical et RSCE. Didier Le Dissez est secrétaire de section.

DIDIER LE DISSEZ

SAMSIK ASSISTANCE AIR CARAÏBES PTP

Une section est née

Le 20 août, des salariés de la société Samsik assistance Air Caraïbes PTP ont rejoint l'UNSA Aérien SNMSAC. Marjorie Lesueur est représentante syndicale de section pour préparer les prochaines élections professionnelles. Nous remercions l'aide de l'Union régionale Guadeloupe qui a permis la création de cette section.

MARJORIE LESUEUR

HOP! REGIONAL

Contexte difficile

Depuis la création de Hop en avril, présentée initialement comme un regroupement commercial, on s'aperçoit que sa structure et ses fonctions évoluent. À terme, l'effectif de la holding devrait atteindre environ 50 salariés. Les trois compagnies régionales fondatrices conservent chacune leur siège social et leur CTA. Elles deviennent des centres de profit (*business unit*), responsables uniquement des coûts de production. Les trois CE sont conservés et gardent leurs prérogatives, sauf qu'il n'y a plus rien à débattre au plan économique car toute la stratégie du groupe se décide au niveau de Hop. Une instance d'information, baptisée C-Hop, est mise en place temporairement par la direction

afin de délivrer uniquement des informations ayant attiré au groupe Hop, sans être une instance de négociation. Le CE de Régional, ne reconnaissant pas cette instance, jugée illégale, mais tout en refusant la politique de la chaise vide, y est représenté par son secrétaire et son adjoint (alors que cinq sièges lui étaient réservés).

Suite au plan Transform 2015, une réduction des coûts de 15 % est demandée à Hop.

L'employeur dénonce alors de nombreux accords d'entreprise et met en place deux PDV, un pour le sol, l'autre pour les navigants. Au niveau du personnel sol, les négociations débouchent sur un accord, signé par la CFDT et l'UNSA, avec gel des salaires sur deux ans et gel des embauches. En contrepartie, la direction s'engage à ne pas licencier le sureffectif sol (une cinquantaine de postes).

Pour les PN, les négociations n'aboutissent pas. Par ailleurs, le PDV des PN est contesté par le CE devant les tribunaux, invoquant une absence de reclassement au niveau du groupe Air France. En première instance, le TGI de Nantes a donné raison au CE. La direction a fait appel. Le jugement a renvoyé l'affaire sur une procédure de fond. Engagée dans des procédures longues, la direction a retiré le PDV et annonce qu'elle mettra unilatéralement en place un plan d'action d'ici la fin 2013.

L'accord ACPN a été également dénoncé. Celui-ci prendra fin en avril 2014. Dans ce contexte difficile, on peut considérer que la maintenance est épargnée, étant dès le départ, exclue du PDV. Son activité est assurée, avec un plan de charge complet pour 2014. En outre, la direction a dénoncé l'accord Check-C qui régit les horaires et la rémunération des équipes dédiées à cette activité. La première réunion de négociation (cadrage) s'est tenue le 7 juin et, depuis, c'est le grand silence. Pour l'UNSA Aérien SNMSAC, il n'est pas question que les techniciens subissent une nouvelle dégradation de leurs conditions de travail et de leurs revenus.

L'accord inter-génération, tourné

vers les jeunes en formation et les seniors, a été négocié et signé par l'UNSA Aérien SNMSAC.

Comme il fallait s'y attendre, les négociations NAO, avec les gels des salaires, n'ont rien apporté.

Au niveau de la section, les effectifs restent stables.

KONSTANTIN MOISSENKO

SINGAPORE AIRLINES

Résultats des NAO 2013

Après une demande d'augmentation générale annuelle de 5 %, nous obtenons une augmentation générale de 2,3 % (40 euros minimum) à partir de 1^{er} juillet 2013 pour SIA et SIA Cargo. Certains salariés de SIA auront en plus une augmentation au mérite. Pour SIA Cargo, il n'y a pas d'augmentation au mérite.

Le ticket restaurant a été revalorisé de 7,50 euros à 8 euros à partir du 1^{er} août 2013 pour SIA et SIA Cargo. La part patronale reste de 60 % au lieu des 50 % prévus par la loi. Beaucoup d'autres compagnies appliquent ce pourcentage de participation.

La participation des salariés s'élève de 3 euros à 3,20 euros à partir du 1^{er} août 2013 pour SIA et SIA Cargo. La participation de SIA et SIA Cargo s'élève de 4,50 euros à 4,80 euros à partir du 1^{er} août. Il n'y a pas de changement car nos indemnités kilométriques sont correctes comparées à d'autres compagnies aériennes.

Les points de la carte de pressing sont revalorisés : la participation de la compagnie est correcte. Dès l'arrivée du nouveau directeur d'escale, la direction demandera une étude pour voir s'il y a une meilleure solution sans augmenter les coûts.

Il n'y a pas d'amélioration prévue pour l'interline personnel.

La compagnie ne souhaite pas la mise en place d'un PEE car elle a déjà créé un plan retraite supplémentaire (par capitalisation) pour les salariés. De plus, la gestion d'un PEE exige trop de travail pour une petite structure.

Une expertise comptable de l'entreprise est demandée dans le cadre du CE.

SOFIEN HEZAMI

UNITED

Conséquences de la fusion avec Continental

Fusion par absorption de United par Continental. Les salariés d'United reprennent les accords d'entreprise Continental qui sont plus avantageux. Les salariés issus de Continental bénéficieront de la mutuelle.

Intervention syndicale vers l'IRT pour demander le respect de toutes les règles, notamment pour les heures supplémentaires. Cela pourrait déboucher sur un avenant qui permettrait de récupérer ces heures sans qu'elles soient systématiquement payées.

Cas d'un DS CGT issu d'United, qui conserverait son mandat dans le cadre de la fusion, mais seulement à titre consultatif. Suite à cette fusion, il s'est créé une mésentente entre les personnels des deux compagnies – constat de disparité de traitement selon l'origine du salarié (United ou Continental).

Le PSE mis en place ne préserve que les emplois des directeurs, à l'escale, au cargo. Mais des licenciements dans les autres catégories de personnel sont prévus. Une expertise est demandée avec Orseu. La DRH veut ajouter un critère de performance, qui pourrait être imposé dans le PSE, selon Secafi. American a connu ce même critère de choix basé sur la performance.

NAO. Volonté de l'augmentation au mérite, refusée par l'UNSA. Augmentation de 2,5 % rétroactive au 1^{er} janvier 2013.

Déménagement à Levallois-Perret. Le 5 septembre, lors d'une réunion commerciale, il nous a été annoncé que nous devons déménager douze jours plus tard. La décision a été prise dans un délai très court car le choix des lieux a été fait tardivement. Il n'y a eu aucune consultation, ni du CHST ni du CE. Nous avons donc fait constater le délit d'entrave par l'inspecteur du travail et irons jusqu'au bout pour le faire appliquer.

SABINE TOLEDANO-BOLANOS



XL AIRWAYS

Plusieurs revendications

Les élections professionnelles ont eu lieu le 4 avril, avec une particularité pour cette compagnie de 665 salariés : il existe un collège spécifique mécaniciens aéronautiques en plus des autres collèges PS, PNC et PNT. Un bon résultat où, avec 11,15 % d'audience au global, on obtient un poste d'élu au CE, alors que les navigants comptent 470 salariés, soit 70 % du personnel. L'audience de l'UNSA Aérien XL Airways n'a pas présenté de listes PN, sur la population PS, l'UNSA Aérien SNMSAC représente donc 30,7 %. L'UNSA Aérien est représentée par Peggy Parreira.

Henriette Tsogo a été élue aux élections du CHST.

Les négociations annuelles obligatoires (personnel sol) ont débuté en novembre avec un espoir de signature avant fin 2013.

Revendications proposées. Un mois de salaire par année d'ancienneté en cas de licenciement économique ; une augmentation de 5 % fixe ; une révision des salaires entre les hommes et les femmes au même poste ; des bilans annuels d'évaluation ; révision des accords 35 heures datant de 2000 (notamment RTT) ; augmentation de 25 euros pour la prime de transport ; augmentation

des tickets resto de 8 euros actuellement à 9 euros et participation au RIE suite à l'augmentation de la TVA en janvier 2014.

Négociations mensuelles. Intéressement aux compagnies tierces pour la production avec une proposition de 20 % par la direction après négociations.

Indemnités de déplacement. Toujours en négociations depuis mai 2013.

Mutuelle. Réunion d'information pour mutuelle obligatoire pour tous les salariés prévue au 1^{er} janvier 2014. Il y aurait une mutuelle de base avec participation de 50 % par l'entreprise et une mutuelle complémentaire volontaire.

Soutien aux salariés. Projet de remaniement de la direction des opérations avec suppression de neuf postes (dont celui de notre DS) et création de nouveaux postes. Le sujet est soumis au vote du CE de novembre mais retiré de l'ordre du jour à cause d'une discordance entre la direction des opérations et la direction commerciale.

PEGGY PARREIRA



L'Esma promeut les métiers de l'aéronotique pour attirer les jeunes. Ici la promotion de la filière Maintenance aéronautique.

L'aéronautique, un secteur qui embauche à tour de bras

Depuis 2010, l'industrie aéronautique est en pleine effervescence, les carnets de commandes ne désemploient pas. Chaudronniers, techniciens, ingénieurs... les industriels du secteur recrutent à un niveau jamais atteint.

Le contraste est saisissant. Alors que la croissance peine à décoller en France et que les destructions d'emplois se multiplient, l'industrie aéronautique, elle, n'a jamais connu une telle effervescence. Depuis 2010, elle doit faire face à une croissance record de son activité qui se traduit par des carnets de commandes représentant aujourd'hui sept à huit années de production. Entre le développement des nouveaux programmes civils et l'impérative montée en cadence des chaînes d'assemblages pour contenir des délais raisonnables de livraison, les industriels sont confrontés à des défis de recrutement

sans précédent. Selon l'Insee, l'emploi salarié a progressé de plus de 4 % en 2011 chez les constructeurs implantés en Aquitaine et Midi-Pyrénées, soit deux fois plus vite qu'en 2010 (+1,7 %).

En 2011 et 2012, près de 28 000 personnes ont été embauchées en France. Les besoins pour 2013 se situent au même niveau. Dans les deux régions, l'industrie est la principale bénéficiaire de l'augmentation des cadences de production des constructeurs. Les fabricants d'aérostructures et les entreprises du travail des métaux sont particulièrement sous tension. Les recrutements se

Airbus table sur une explosion du trafic aérien

■ Airbus fait preuve d'un grand optimisme sur l'avenir du marché de l'aviation civile. L'avionneur européen vient de chiffrer la demande mondiale à 29 226 avions passagers et fret pour la période 2013-2032. Une hausse de 3,6 % de plus, soit un millier d'appareils supplémentaires que sa dernière prévision. Au total, ce sont près de 3 260 milliards d'euros à partager entre les constructeurs Airbus, Boeing mais aussi le canadien Bombardier dont le CS100 a effectué son premier vol ou encore avec l'arrivée de nouveaux acteurs dans les pays émergents. Dans le détail, la prévision pour les avions de transport de passagers est revue en hausse de 3,7 % par rapport à la précédente estimation, avec 28 355 unités. Celle pour les avions cargo est relevée de 1,6 % à 871 appareils. Le créneau des gros porteurs sur lequel Airbus est leader avec l'A380 aurait aussi le vent en poupe. Ces appareils devraient représenter 1 334 unités et 385 milliards d'euros sur vingt ans. « Dans vingt ans, le trafic aérien aura doublé de 2,9 milliards de personnes transportées à 6,9 milliards en 2032. On aura besoin de plus gros avions pour faire face à ce trafic », a assuré John Leahy, le directeur commercial d'Airbus,



L'A320 neo – acronyme pour *new engine option* – réduit la consommation de carburant de 15 %.

en ajoutant : « Il ne sera physiquement pas possible de transporter tous ces passagers dans des avions bimoteurs. » La taille moyenne des avions commandés par les compagnies aériennes a déjà augmenté de 25 % ces dernières années ! « L'aviation devenant de plus en plus accessible dans toutes les régions du monde, en particulier l'Asie, les voyages futurs feront de plus en plus appel à l'aviation, notamment au départ et à destination des marchés émergents », explique l'avionneur européen. L'Asie-Pacifique aura supplanté l'Europe et l'Amérique du Nord d'ici à 2032. Globalement, la majeure partie des

déplacements s'effectueront vers et depuis les marchés émergents. Aujourd'hui un cinquième de la population des marchés émergents prend l'avion une fois par an. En 2032, ce sera les deux tiers. Au-delà de cette évolution de la demande mondiale, les compagnies aériennes vont devoir faire face à un autre défi. Face à la hausse prévisible des hausses des prix du pétrole et pour rester compétitives et préserver leurs marges, elles vont devoir s'équiper d'avions moins gourmands en kérosène. Airbus a déjà anticipé ce phénomène avec le nouvel A320 neo.

répartissent en trois parts globalement équivalentes entre ouvriers, techniciens et ingénieurs, et portent sur l'ensemble des fonctions, avec néanmoins une prépondérance sur les métiers de la production. Et c'est à ce niveau que ça coince...

Les jeunes, grands absents

Toujours selon l'Insee, les spécialités les plus recherchées sont les ajusteurs, les soudeurs, les chaudronniers ou les opérateurs de machines cinq axes, et 80 % des entreprises du secteur ont des difficultés à recruter, notamment chez les jeunes. Comme

le confirme le Groupement des industries françaises aéronautique et spatiale (Gifas), « les entreprises évoquent de fortes difficultés à trouver des profils qualifiés, dotés d'une expérience dans le monde de l'aéronautique. De plus, le manque d'attractivité des filières scolaires techniques, voire scientifiques, et du secteur de l'industrie accentue les tensions en recrutement ».

Cette pénurie contraint les entreprises à être plus souples sur leurs exigences. En élargissant leurs critères de recrutement, elles doivent logiquement faire un effort significatif de formation à l'intégration. On

assiste actuellement, dans ce secteur, à une explosion des contrats d'apprentissage et des formations accessibles en formation continue. Mais, au-delà des besoins à court terme, chacun sait aussi que la pyramide des âges devrait, à l'avenir, encore accroître les tensions en recrutement. D'où une intensification des actions de promotion de la filière auprès des jeunes, et l'omniprésence des entreprises du secteur, toute taille confondue, dans les salons des métiers. En termes d'emplois aussi, l'aéronautique est un secteur d'avenir ! ●

Airbus fait une percée historique au Japon

Après la compagnie américaine Delta le mois dernier, c'est le deuxième bastion de Boeing qui vient de tomber. Une commande plus que symbolique.

Champagne à Toulouse, siège d'Airbus. Douche froide à Chicago, QG de Boeing. L'avionneur européen a réussi la percée historique dont rêvent ses commerciaux depuis trente ans : casser le monopole de Boeing chez Japan Airlines, en signant une première commande sur le prestigieux segment des avions long-courriers. C'est le deuxième bastion de l'avionneur américain qu'Airbus vient de faire tomber. Le mois dernier, Delta avait signé pour quarante Airbus. La compagnie américaine n'avait auparavant que Boeing comme fournisseur. Quelques Airbus étaient bien entrés dans sa flotte mais uniquement par croissance externe, notamment lors de la fusion avec Northwest Airlines.

La grande compagnie japonaise a donc décidé d'acheter trente-et-un A350 XWB, le long-courrier de nouvelle génération européen, pour engager le renouvellement de sa flotte de Boeing 777 vieillissante. Le contrat, d'une valeur catalogue de 9,5 milliards de dollars, a été signé à Tokyo, lundi 7 octobre. Il est assorti d'une option pour vingt-cinq A350 supplémentaires soit un total de cinquante-six appareils dans deux de ses trois versions (900 et 1000). « Boeing respecte la décision de JAL », commente le géant américain qui a perdu la compétition avec son 777X, la version améliorée de son long-courrier. Déçu, Boeing veut poursuivre le partenariat engagé avec JAL voici un demi-siècle. La flotte mondiale de JAL est compo-



Les présidents d'Airbus et de Japan Airlines, Fabrice Brégier et Yoshiharu Ueki, après la signature.

sée à 100 % de Boeing, soit 217 appareils. Les premiers A350 seront livrés à partir de 2019.

Un message clair

La victoire d'Airbus est éclatante mais pas surprenante. Engagé dans une lourde restructuration après son dépôt de bilan en 2010, JAL et sa nouvelle direction étaient prêts à remettre en cause l'ordre établi. En février 2013, le président japonais n'avait pas hésité à qualifier « d'anormale » la relation de dépendance liant JAL à Boeing. « C'est un risque énorme de ne dépendre que d'un seul fournisseur. Pour obtenir de bons produits au meilleurs prix, il faut avoir le choix », avait-il lâché. Le message sous forme d'avertissement était clair : Boeing se comportait en terrain conquis en l'absence de mise en concurrence. Les problèmes à répétition du 787 Dreamliner avaient excédé ANA, la principale compagnie privée japonaise, et JAL dont les avions ont été cloués au sol de longs mois.

« Je ne pense pas que les problèmes passagers du Dreamliner ait conduit JAL à opter pour l'A350. Nous avons dû convaincre que nous avions le meilleur avion, le meilleur prix et dans le bon

calendrier fixé par JAL », estime Fabrice Brégier, PDG d'Airbus. Le fait que les essais en vol de l'A350 se soient bien déroulés a sans doute pesé dans la balance.

Une campagne de vente qui a duré un an

En outre, Fabrice Brégier s'est occupé personnellement de ce dossier à neuf milliards de dollars depuis son arrivée aux commandes d'Airbus, en 2012. La campagne de vente de l'A350 auprès de Japan Airlines a duré près d'un an et le PDG d'Airbus s'est déplacé à quatre reprises à Tokyo.

Le contrat avec JAL permet au programme A350 de franchir le cap des 700 commandes cumulées, à 756 précisément. Airbus peut aussi envisager la prochaine étape avec plus de confiance car ANA doit aussi remplacer sa flotte de 777. Avec JAL, Airbus a amélioré la qualité de sa signature et sa crédibilité au Japon. « Le contrat A350 porte notre part de marché à 25 % au Japon. En terme de carnets de commandes, nous détenons 44 % du marché soit 71 appareils contre 89 pour Boeing », souligne Fabrice Brégier dont l'objectif à terme est de faire jeu égal avec Boeing sur l'Archipel. ●



D. HAGHDOD, PERSIAN GULF TEAM

juillet 2009, crash d'un Iliouchine Il-62 dans le nord-est de l'Iran, 17 morts.

Piqûre de rappel sur la sécurité aérienne

Les défauts d'avion, connus mais non déclarés, restent la plus grande menace pour la sécurité des passagers. Tel est le message délivré aux délégués des douze pays réunis pour le 41^e congrès annuel 2013 de l'Aircraft Engineers International (AEI) à Melbourne, en Australie.

Selon le président de l'AEI, Robert Alway, les défauts sont généralement signalés « *en fonction de commodité commerciale de l'opérateur pour la maintenance, plutôt qu'en temps réel* ». Les pilotes sont soumis à une énorme pression de la part de la direction de la compagnie aérienne pour éviter les retards techniques. « *Avec la réduction permanente des coûts initiée par les compagnies aériennes, de nombreux pilotes se sentent obligés de ne signaler les défauts*

techniques que sur les vols retour en base ou sur les vols vers les aéroports disposant de techniciens de maintenance disponibles. Par conséquent, la sécurité est compromise à un niveau inacceptable. »

L'AEI a également relancé un appel pour une plus étroite coopération avec les pilotes avant que d'autres vies ne soient perdues comme dans le cas du vol Turkish Airlines TK1951. Autre point souligné : la réticence des autorités nationales de l'aviation civile à impliquer les compagnies aériennes. L'AEI met en évidence les lacunes dans le système actuel d'audit, qui tend à impliquer des procédures de contrôle régulier dans les bureaux, hangars... tout en utilisant rarement les procédures d'inspection inopinées là où la maintenance s'effectue quotidiennement – à l'extérieur sur la piste, où les erreurs se produisent.

Toutefois, l'AEI est 100 % engagée à veiller à ce que les passagers soient protégés en toute circonstance en insistant pour que les normes de sécurité soient maintenues aux niveaux les plus élevés possibles. Elle appelle donc toutes les autorités nationales de l'aviation civile (DGACs, NAAs) à œuvrer davantage pour faire respecter la réglementation par les compagnies aériennes. Une étape supplémentaire serait d'introduire des audits surprises au lieu des préavis de plusieurs semaines actuellement utilisés. ●

À propos de l'AEI

L'Aircraft Engineers International (AEI) a été créée en 1971 et représente les intérêts collectifs de plus de 40 000 techniciens licenciés de maintenance aéronautique dans plus de trente pays dont la France à travers l'UNSA Aérien SNMSAC.

Enfin un forum syndical pour la sécurité des vols à Air France !

■ Après la tragédie de l'AF447, un groupe de réflexion extérieur à Air France a planché un an sur les causes et les leçons à tirer de cet accident. Un texte de 35 résolutions pour améliorer la sécurité des vols a été élaboré. Elles ont été analysées et ont reçu une réponse adaptée... sur une période de deux ans. Une seule résolution n'avait encore jamais été évoquée. La résolution 34 qui préconisait la « *mise en place au sein de la compagnie d'un groupe de réflexion afin de permettre l'échange et la contribution de toutes les organisations syndicales en matière de sécurité des vols* ». Ce n'est pas l'indifférence des organisations professionnelles qui faisait obstacle à cette démarche mais la nécessaire recherche d'une neutralité syndicale et le respect mutuel entre syndicats qui ne pouvaient que concourir à ce travail commun.

OMNES, association intersyndicale d'Air France, lieu de réflexion et d'échanges, de formation, a donc démarré cette phase de réflexion le 19 juin dernier. Un comité de pilotage assure le déroulement des échanges entre des personnes désignées par les syndicats et reconnues comme « *experts syndicaux en matière de sécurité des vols* ». La direction semble vouloir participer à cette réflexion. Souhaitons longue vie à ce forum et qu'il contribue à l'amélioration de notre sécurité. Nous le devons à nos passagers.

JEAN-LUC JEANGES

PRÉSIDENT DE L'UNSA AÉRIEN-SNMSAC,
ADMINISTRATEUR D'OMNES POUR LE SYNDICAT

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Fred Bruggeman, secrétaire général de l'AEI
sg@airengineers.org

Ahamed Mohamed, secrétaire Europe de l'AEI
secre.afr-eur-mideast@airengineers.org
ahamed.mohamed@snmsac.com

www.airengineers.org



Ryanair contrainte de payer une lourde amende

La justice française condamne la compagnie aérienne irlandaise à s'acquitter de 200 000 euros d'amende et à payer près de 9 millions d'euros de dommages et intérêts.

Le Tribunal correctionnel d'Aix-en-Provence a condamné la compagnie aérienne irlandaise Ryanair à une amende de 200 000 euros et à près de 9 millions d'euros de dommages et intérêts pour avoir enfreint le droit social français à l'aéroport de Marseille. De l'ouverture d'une base d'exploitation en 2007 à sa fermeture en trompe-l'œil début 2011, l'entreprise n'a déclaré son activité ni au registre du commerce ni à l'Urssaf, et n'a jamais appliqué à ses salariés le droit français, plus contraignant. Le leader européen du *low-cost* conteste en effet l'existence d'une base, faisant état d'un « simple entretien des avions » installés à Marignane (Bouches-du-Rhône).

« En refusant de se soumettre à la législation française en matière de cotisations sociales, la compagnie a organisé un véritable dumping social lui permettant de réduire ses coûts d'exploitation, notamment ceux relatifs au personnel », estime le Tribunal correctionnel d'Aix-en-Provence. « Les taux de charges sociales en France sont de 40 à

45 % pour l'employeur, contre 10,75 % en Irlande », rappelle-t-il. Les parties civiles – notamment l'Urssaf, Pôle emploi, la Caisse de retraite et des syndicats des personnels navigants – ont immédiatement exprimé leur « satisfaction ».

Le juge n'a en revanche pas suivi les réquisitions du Parquet qui avait demandé la confiscation, en valeur, de quatre Boeing 737 stationnés de 2007 à 2010 à Marignane. « Une telle saisie pouvait poser des problèmes juridiques », a expliqué Claire Hocquet, conseil du SNPL. Ryanair devra par ailleurs afficher la décision sur les portes du terminal *low-cost* de l'aéroport pour une durée d'un mois ainsi que la publier dans quatre journaux.

Ryanair riposte

Dans un communiqué, le leader européen du transport aérien *low-cost* a confirmé son intention de faire appel et déclare qu'il en appellera *in fine* à la Cour de justice de l'Union européenne. Pour Ryanair, le décret de 2006, qui prévoit que le code du travail français s'applique aux entreprises de transport aérien disposant en France d'une base d'exploitation, se trouve « en contradiction avec les réglementations européennes ». Vu que les équipages volaient dans « des avions enregistrés en Irlande, ils sont considérés comme travaillant principalement en Irlande », soutient le groupe. Pour l'accusation, Ryanair « joue avec

les mots » et la pérennité de son activité ne fait pas de doute. Quant au personnel, il vivait dans la région.

Dans le paysage des *low-cost*, la Ryanair fait désormais figure d'exception, selon l'avocate du SNPL, alors que son modèle extrême – rythmes infernaux des équipages, conditions de travail déplorables, obsession des économies de carburant – a été récemment dénoncé par des pilotes inquiets pour la sécurité.

Ryanair, qui emploie 8 500 salariés et compte une flotte d'environ trois cents avions, affiche une belle santé avec des bénéfices de 569 millions d'euros sur l'exercice 2012-2013, pour un chiffre d'affaires de 4,88 milliards et 79,3 millions de passagers transportés. À Marseille, la compagnie propose un nombre toujours plus grand de liaisons en affectant des avions sur place uniquement pendant la saison estivale, contournant ainsi la loi. Officiellement pourtant, elle a plié bagages, avec le soutien d'élus locaux, après sa mise en examen fin 2010 pour travail dissimulé, entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, à celui des délégués du personnel, à l'exercice du droit syndical, et emploi illicite de personnels navigants. « L'organisation actuelle est tout aussi illicite et une plainte a été déposée auprès du Parquet d'Aix-en-Provence », précisent les avocats du SNPL, déterminés à poursuivre leur combat après ce procès. ●

Air France annonce un nouveau plan de départs volontaires

La direction de la compagnie aérienne a détaillé le plan de départs volontaires des personnels au sol, qui portera sur 1 826 postes.

Air France n'est pas au bout de ses peines ! Le nouveau plan de départs volontaires concernera 1 826 postes au sol dont 582 affectés au hub de Paris-Charles-de-Gaulle et 591 dans ses escales de province, a annoncé le groupe vendredi 4 octobre. 282 postes seront également supprimés dans le cargo, 128 à l'escale d'Orly et 145 dans les fonctions « support » et 98 dans d'autres branches. Les plus touchées sont, comme prévu, les bases de Marseille, Nice et Toulouse, qui perdront respectivement 188, 105 et 90 postes, soit environ 20 % de leurs effectifs. En revanche, Air France Industrie et l'informatique ne seront pas concernées, de même que la direction commerciale. Quant aux personnels navigants, pilotes, hôtesses et stewards, dont les sur-effectifs sont estimés à environ 350 postes chez les pilotes et 700 chez les PNC, le plan de départs volontaires les concernant ne sera pas présenté avant le début de l'an prochain, une fois achevé le plan en cours.

Au deuxième trimestre 2013, pourtant, le groupe avait redressé la barre : il a dégagé un résultat d'exploitation de 79 millions d'euros. Mais, sur le semestre, c'est une perte opérationnelle de 451 millions qui est constatée. La perte nette du groupe a été réduite à 163 millions au deuxième trimestre ; elle s'établit à 793 millions sur l'ensemble du semestre.

Ces chiffres recouvrent des phénomènes contrastés chez Air France-KLM. D'un côté, le groupe a du mal à



Objectifs atteints pour KLM. Croissance en vue pour Transavia. À l'aéroport d'Amsterdam-Schiphol.

faire progresser ses revenus. La croissance du trafic reste faible, voire négative, en particulier en Europe et, surtout, les revenus par passager souffrent de la conjoncture. D'un autre côté, le plan Transform, engagé l'an dernier, produit ses effets sur les coûts du groupe. KLM est ainsi dans les clous sur ses objectifs. Mais ce n'est pas le cas d'Air France. Certes, les coûts sont abaissés. Mais les recettes ne sont pas au rendez-vous. Pour assainir son activité de transport et de fret, Air France a décidé de se débarrasser de ses Boeing 747 et de supprimer 250 emplois. À l'avenir, la compagnie devrait avoir davantage recours à la sous-traitance.

Transavia va monter en puissance

Dans le même temps, le groupe Air France-KLM veut faire monter en puissance Transavia, sa filiale low-cost qui compte aujourd'hui une dizaine d'avions. D'ici «à 2015-2016, Transavia devrait compter une trentaine d'appareils». Air France souhaite également que Transavia se développe sur des «lignes à fort potentiel en Europe», au départ d'Orly-Sud. Cette série d'an-

nonces pèse sur le climat social. Le syndicat des pilotes d'Air France (SPAF) dénonce «une absence de dialogue». Le SNPNC, l'UNAC et l'UNSA avaient appelé les hôtesses et les stewards à une grève de cinq jours reconductibles, du 20 au 24 novembre.

Le deuxième volet de Transform devrait «être le dernier», a promis Alexandre de Juniac, le PDG d'Air France-KLM. Le PDG de la compagnie aérienne, Frédéric Gagey, a en outre évalué à 150 millions d'euros les gains en année pleine de ces 1 800 suppressions de poste. Il escompte à 60 millions d'euros le gain d'une meilleure organisation des services et du travail en fonction du caractère saisonnier de l'activité, notamment dans les bases de Nice, Marseille et Toulouse.

«Avec ce nouveau plan de départs volontaires pour les personnels au sol, nous souhaitons aussi concentrer notre attention sur l'accompagnement des salariés dans ces différents changements», a estimé le PDG. Le groupe a notamment proposé la création d'une mesure d'aide à la reconversion professionnelle et la prise en charge des différentiels salariaux. ●

Plan de sauvegarde de l'emploi : décryptage

Dans quels cas des entreprises qui licencient des salariés pour causes économiques, sont-elles dans l'obligation d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi ? La Cour de cassation apporte des précisions. Compte-rendu.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 29 octobre, précise la portée de sa jurisprudence du 9 mars 2011 imposant de comptabiliser les ruptures conventionnelles ayant une cause économique et s'inscrivant dans un processus de réduction des effectifs, pour déterminer si l'entreprise est soumise à l'obligation d'élaborer un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi). Il s'agit ainsi uniquement de celles qui ont entraîné une rupture effective du contrat de travail, ce qui exclut les conventions qui n'ont pas été exécutées par suite d'un refus d'homologation.

En mars 2011, afin d'empêcher que le recours à des ruptures conventionnelles homologuées puisse permettre de contourner la législation relative aux licenciements économiques, la Cour de cassation a posé pour principe que « lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi » (Cas. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581). Dans un arrêt du 29 octobre, la Haute juridiction pré-



cise, s'il en était besoin, que les ruptures conventionnelles visées par cette jurisprudence sont celles qui, après homologation, se sont concrétisées par une rupture du contrat de travail. Il n'y a donc pas lieu de retenir, dans l'appréciation du seuil de déclenchement de l'obligation d'établir un PSE, les ruptures conventionnelles qui après avoir été signées, ont finalement été abandonnées du fait d'un refus d'homologation par l'administration du travail.

Demandes d'homologation rejetées

Dans cette affaire, une entreprise avait mis en œuvre, en janvier 2009, un projet de licenciement pour motif économique portant sur sept salariés. Après son licenciement, un des salariés licencié a réclamé la nullité de la rupture au motif qu'un PSE aurait dû être établi. En effet, une vague de ruptures conventionnelles avait été signée dans les mois précédents. Or, légalement, lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total, sans atteindre dix salariés dans une même période

de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions imposant la mise en place d'un PSE (C. trav., art. L.1233-26). Ces ruptures conventionnelles ayant une cause économique devaient donc, selon lui, être comptabilisées comme des licenciements économiques, conformément à la jurisprudence du 9 mars 2011.

Mais un élément majeur permettait de distinguer le présent cas de celui tranché en 2011, puisqu'en l'espèce les ruptures conventionnelles dont se prévalait le salarié n'avaient pas été suivies d'effet, l'administration ayant refusé de délivrer une homologation en raison du contexte économique. Les contrats n'avaient donc pas été rompus.

Il est vrai que l'arrêt du 9 mars 2011 impose de comptabiliser « les ruptures conventionnelles », sans préciser qu'il s'agit des ruptures homologuées. Le demandeur s'est engouffré dans cette brèche, mais, dans son arrêt du 29 octobre, la Cour de cassation évite toute tentative de dévoiement de sa jurisprudence et procède au recadrage nécessaire. ●

Salaires perçus lors d'un stage : l'employeur peut-il exiger un remboursement ?

La clause de dédit-formation ne peut imposer de rembourser les salaires perçus lors du stage. Explications.

Si, au titre de la clause de dédit-formation, l'employeur peut exiger le remboursement des frais de formation engagés, il ne peut pas prétendre au remboursement de la rémunération maintenue au salarié durant la période de formation. Dans un arrêt du 23 octobre, la Cour de cassation précise en effet que «*la clause de dédit-formation, qui prévoit qu'en cas de départ prématuré, le salarié devra rembourser les rémunérations qu'il a perçues durant sa formation, est nulle*». En contrepartie de la formation financée par l'employeur, le salarié peut s'engager, via une clause de dédit-formation, à rester au service de l'entreprise durant une période minimale, sous peine d'avoir à s'acquitter d'une indemnité représentative de tout ou partie des frais de formation. Dans un arrêt du 23 octobre 2013, la Cour de cassation indique que la rémunération maintenue au salarié durant la période de formation ne fait pas partie des frais dont l'employeur peut exiger le remboursement dans le cadre de la clause. Toute stipulation contraire est nulle.

Un salarié avait été engagé le 24 avril 2007 par une entreprise du secteur aérien, en qualité de pilote. Le même jour, les parties avaient signé une convention par laquelle le salarié s'engageait à suivre une formation à l'initiative de son employeur et, en cas de démission avant un délai de trois ans, à rembourser le coût de la formation, comprenant notamment le montant

de la rémunération versée durant la formation et les charges correspondantes.

Le salarié a finalement démissionné en février 2008. L'employeur a réclamé et obtenu en appel le remboursement des frais de formation, proportionnellement au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration du délai de trois ans. Soit un total de 22490 euros, représentant plus d'un an de salaires. Le salarié a formé un pourvoi en cassation et a obtenu gain de cause.

Maintien de salaire exclu du coût de la formation

Dans son arrêt du 23 octobre, la Haute juridiction soulève un moyen d'office, fondé sur les articles L.6321-2 du Code du travail et 1134 du Code civil. Il résulte que «*toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération*». «*La clause de dédit-formation, qui prévoit que, en cas de départ prématuré, le salarié devra rembourser les rémunérations qu'il a perçues durant sa formation, est nulle*».

Dans le cas présent, dès lors que la clause stipulait le remboursement par le salarié des rémunérations qu'il avait perçues durant sa formation, celle-ci devait être considérée comme nulle dans son intégralité, de sorte que l'employeur ne pouvait exiger aucun remboursement au titre de la formation délivrée.

La solution est conforme à la jurisprudence classique qui tolère les clauses de dédit-formation lorsqu'elles constituent la contrepartie d'un engagement d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des



Formation à la maintenance en ligne, à l'Esma (Montpellier).

dépenses imposées par la loi ou la convention collective et à condition que le montant du remboursement soit proportionné à ces frais. Dès lors que le maintien de salaire durant le stage résulte d'une stricte obligation légale, l'employeur ne peut en demander le remboursement.

Depuis 2004, la jurisprudence relative à la clause de dédit-formation impose un formalisme accru, exigeant que celle-ci fasse l'objet d'une convention particulière conclue avant le début de la formation et précisant la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités du remboursement. L'employeur doit donc veiller à s'en tenir au coût du stage *stricto sensu*. Les sommes représentatives du maintien de salaire ne doivent pas apparaître et induire un remboursement en cas de dédit. ●

UNSa Aérien SNMSAC

Le bureau national

UNSa Aérien SNMSAC

17, rue Paul-Vaillant-Couturier
BP 32, 94311 Orly
Cedex
TÉL. 01 48 53 62 50
FAX 01 48 53 62 51
MAIL bureaunational@snmsac.com
www.snmsac.com

UNSa Aérien

Secrétaire général :
Jean-Luc
Jeangeorges (AF)
TÉL. 01 41 56 04 32
FAX 01 41 56 04 39
MAIL jl.jeangeorges@snmsac.com



PRÉSIDENT

Jean-Luc Jeangeorges

Technicien Aéro
(Air France).
Secrétaire général,
UNSa Aérien

01 41 56 04 32
jl.jeangeorges@snmsac.com



VICE-PRÉSIDENT

Konstantin Moissenko

Technicien Aéro
(Hop! Régional)

04 73 60 13 21
regional.clermont@snmsac.com



SECRÉTAIRE NATIONAL

Marc Saladin

Technicien aéro
(Air France).
Secrétaire général,
section Air France.
Secrétaire général
UNSa Aérien Air
France

01 41 56 04 31
marc.saladin@snmsac.com



SECRÉTAIRE ADJOINT

Alain Ricaud

Technicien aéro
(Air France)

01 41 75 84 85
alain.ricaud@snmsac.com



SECRÉTAIRE ADJOINT

Ahamed Mohamed

Technicien aéro
(Sabena Technics
Nîmes). Secrétaire,
Europe-Afrique
de l'AEI

06 52 28 84 42
ahamed.mohamed@snmsac.com



TRÉSORIER

Joël Gruere

Agent de maîtrise
(Air France)

01 48 53 62 53
joel.gruere@snmsac.com



TRÉSORIER ADJOINT

Jean-Pierre Bernasse

Cadre technique
entretien (Air France).
Trésorier, section
Air France

01 41 75 84 85
jp.bernasse@snmsac.com

PHOTOS : THÉO BIRAMBEAU

UNSa

21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnolet Cedex
TÉL. 01 48 18 88 00
FAX 01 48 18 88 99

UD : Paris

22, rue Corvisart 75013 Paris
TÉL. 01 55 43 39 25
FAX 01 55 43 39 32
MAIL ud-75@unsa.org
www.unsa-ud75.fr

UD : Hauts-de-Seine

8 bis, rue Berthelot
92150 Suresnes
TÉL. 01 41 38 28 79
FAX 01 42 04 33 93
MAIL ud-92@unsa.org

UD : Seine-Saint-Denis

Collège Brossolette
77, avenue Henri-Barbusse
93140 Bondy
TÉL. 01 48 02 44 27
FAX 01 48 02 86 38
MAIL ud-93@unsa.org

UD : Val-de-Marne

Maison des syndicats
11/13, rue des Archives
94010 Créteil Cedex
TÉL. 01 43 99 02 62
FAX 01 43 99 02 62
MAIL ud-94@unsa.org

UD : Essonne

Maison des syndicats
12, place des Terrasses
de l'Agora 91000 Évry
TÉL. 01 69 91 15 39
MAIL ud-91@unsa.org
<http://ud-91.unsa.org>

UD : Val-d'Oise

150, rue de Paris 95150 Taverny
TÉL. 01 39 32 12 25
FAX 01 39 32 14 98
MAIL ud-95@unsa.org

UD : Seine-et-Marne

2, rue Saint-Louis 77100 Melun
TÉL. 01 64 74 49 27
FAX 01 64 74 66 39
MAIL ud-77@unsa.org

UD : Yvelines

BP 28, 78041 Guyancourt Cedex
TÉL. 01 39 44 95 25
FAX 01 39 44 97 76
MAIL ud-78@unsa.org
<http://ud-78.unsa.org>

UR : Île-de-France

22, rue Corvisart 75013 Paris
TÉL. 01 55 43 39 39
FAX 01 55 43 39 32
MAIL ur-idf@unsa.org

UD : Gironde

33 bis, rue de Carros
33074 Bordeaux Cedex
TÉL. 05 57 95 82 78
FAX 05 56 31 36 17
MAIL ud-33@unsa.org

UD : Pyrénées-Atlantiques

12, rue des Alliés 64000 Pau
TÉL. 05 59 82 57 47
FAX 05 59 82 57 40
MAIL ud-64@unsa.org

UR : Aquitaine

33 bis, rue de Carros
33074 Bordeaux Cedex
TÉL. 05 57 95 82 78
FAX 05 56 31 36 17
MAIL unsa33@wanadoo.fr

UD : Haute-Garonne

63 bis, av. Saint-Exupéry
31400 Toulouse
TÉL. 05 62 47 20 72
FAX 05 61 80 19 72
MAIL ud-31@unsa.org

UR : Midi-Pyrénées

13, rue Lieutenant-Paul-Delpech
09000 Foix
TÉL. 05 61 65 45 50
FAX 05 61 02 86 18
MAIL ur-midi.pyrenees@unsa.org

UD : Rhône

26, rue Verlet-Hanus
69003 Lyon
TÉL. 04 72 68 75 80
FAX 04 72 12 05 28
MAIL ud-69@unsa.org

UR : Rhône-Alpes

26, rue Verlet-Hanus
69003 Lyon
TÉL. 04 72 68 75 87
FAX 04 72 12 05 28
MAIL ur-rhone.alpes@unsa.org
<http://rhonealpes.unsa.org>

UD : Bouches-du-Rhône

17, rue Julia 13005 Marseille
TÉL. 04 91 66 68 19
FAX 04 91 66 71 88
MAIL ud-13@unsa.org
<http://ud-13.unsa.org>

UD : Alpes-Maritimes

2, route de Turin 06300 Nice
TÉL. 06 18 01 21 64
MAIL ud-06@unsa.org
<http://ud-06.unsa.org>

UR : PACA

17, rue Julia 13005 Marseille
TÉL. 04 91 61 52 04
FAX 04 91 61 52 05
MAIL ur-paca@unsa.org
<http://paca.unsa.org>

UD : Puy-de-Dôme

Maison des Syndicats
29, rue Gabriel-Péri
63000 Clermont-Ferrand
TÉL. 04 73 19 83 90
FAX 04 73 19 83 91
MAIL ud-63@unsa.org
<http://ud-63.unsa.org>

UR : Auvergne

Maison du Peuple
29, rue Gabriel-Péri
63000 Clermont-Ferrand
TÉL. 04 73 19 83 88
FAX 04 73 19 83 91
MAIL ur-auvergne@unsa.org

UD : Finistère

6 bis, route de Brest
29000 Quimper
TÉL. 02 98 64 02 50
FAX 02 98 64 02 52
MAIL ud-29@unsa.org

UD : Morbihan

79, bd Cosmao-Dumanoir
BP 10212
56102 Lorient Cedex
TÉL. 06 81 48 58 78
MAIL ud-56@unsa.org

UD : Côtes d'Armor

Espace Syndical
93, bd Edouard-Prigent
22000 Saint-Brieuc
TÉL. 02 96 78 25 31
FAX 02 96 78 25 31
MAIL ud-22@unsa.org

UR : Bretagne

189, rue de Châtillon
BP 50138
35201 Rennes Cedex 2
TÉL. 02 99 51 65 44
FAX 02 99 53 13 80
Courriel : ur-bretagne@unsa.org
www.unsa-bretagne.org

UD : Corse-du-Sud

4, rue du Préfet-Cauro
20000 Ajaccio
TÉL. 04 95 23 74 21
FAX 04 95 23 74 26
MAIL ud-2a@unsa.org

UD : Haute-Corse

12 E Cabanule de Casatorra
20620 Biguglia
TÉL. 04 95 30 82 65
FAX 04 95 34 24 03
MAIL ud-2b@unsa.org

UR : Corse

32 ter, Cours Paoli 20250 Corte
TÉL. 09 79 05 69 92
FAX 04 95 46 22 15
MAIL ur-corse@unsa.org
<http://corse.unsa.org>

UD : Gard

BP 37001
10, rue Clovis 30910 Nîmes
MAIL ud-30@unsa.org

UR : Languedoc-Roussillon

Maison des syndicats BP 9027
474, allée Henri II-de-Montmorency-Antigone
34041 Montpellier Cedex 1
TÉL. 04 67 64 69 50
FAX 04 67 64 32 02
MAIL ur-languedoc.roussillon@unsa.org

UD : Loire-Atlantique

6, place de la Gare-de-l'État
Case Postale 6
44276 Nantes Cedex 02
TÉL. 02 40 35 06 20
FAX 02 40 35 06 21
MAIL ud-44@unsa.org
<http://ud-44.unsa.org>

UR : Pays-de-la-Loire

6, place de la Gare-de-l'État
Case postale 6
44276 Nantes Cedex 2
TÉL. 02 40 35 06 20
FAX 02 40 35 06 29
MAIL ur-paysdelaloire@unsa.org

UD : Guadeloupe

Immeuble Jabol
5^e Rue de l'Assainissement
97110 Pointe-à-Pitre
TÉL. 05 90 91 01 15
FAX 05 90 83 08 64
MAIL ur-guadeloupe@unsa.org

UD : Martinique

Maison des syndicats
rue de la Sécurité Jardin
Desclieux
97200 Fort-de-France
TÉL. 05 96 72 64 74
FAX 05 96 70 16 80
MAIL ur-martinique@unsa.org

UD : Réunion

BP 220
97466 Saint-Denis Cedex
TÉL. 02 62 26 64 65
FAX 02 62 26 68 78
MAIL urreunion@unsa.org
<http://reunion.unsa.org>

CCIAAS



À l'aéroport
d'Ajaccio.

2014

*Toute l'équipe de l'UNSa Aérien SNMSAC
vous présente ses meilleurs vœux.*



UNSa Aérien SNMSAC

17, rue Paul-Vaillant-Couturier BP32, 94311 Orly Cedex

Tél. : 01 48 53 62 50 Fax : 01 48 53 62 51

Email : bureaunational@snmsac.com Site Web : www.snmsac.com

