

Les lourdes taxes qui asphyxient Air France

SOMMAIRE

4 AGENDA

Janvier-juin 2016

5 QUOI DE NEUF DANS NOS SECTIONS ?

10 ACTUALITÉ

Réforme des retraites complémentaires :
un accord controversé pour préserver
l'essentiel

Les lourdes taxes qui asphyxient Air France

Une nouvelle stratégie de l'aviation
pour l'Europe

16 REPÈRES JURIDIQUES

Droit du travail : ce que change la loi Macron

La réforme des prud'hommes

La loi sur le dialogue social et son lot
de changements

Les actions de groupe en matière
de discrimination

20 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, Alain Oscar et Marc Saladin.
Conception graphique et édition : Accentonique
(Patricia Jezequel, Alain de Pommereau)
Impression : Imprim Plus (Crosne, 91)



ÉDITORIAL

Vigilance et mobilisation



Marc Saladin
Président de l'UNSa Aérien
SNMSAC et secrétaire
général de l'UNSa Aérien

2015 AURA ÉTÉ CHARGÉE d'événements dramatiques, mais aussi marquée par de nombreuses évolutions sociales dont les effets ne sont pas terminés. Je pense particulièrement à tous ceux qui ont eu à garantir la sécurité des passagers et la sûreté des entreprises dans notre secteur de l'aérien durant cette période de fêtes, après les séries d'attentats connues sur le sol français et dans des escales étrangères.

Sur le plan social, des réformes importantes ont été faites ou engagées, principalement avec les dernières modifications des cotisations de retraite complémentaire, la publication de la toute récente loi Rebsamen qui révisé en profondeur le fonctionnement des instances représentatives du personnel. Par ailleurs d'autres réflexions sont déjà engagées pour une révision du code du travail.

2015 aura aussi été marquée par notre congrès de juin, à l'occasion duquel Jean-Luc Jeangeorges a annoncé son souhait de profiter de sa retraite. Jean-Luc a marqué la vie de notre syndicat en soutenant son développement, par sa présence auprès des sections, devant les instances de l'UNSa et de tutelle et par sa participation active à de nombreuses manifestations.

2016 sera aussi une année où de nombreux processus vont s'accélérer. Sous prétexte d'une concurrence exacerbée, les entreprises ne manquent pas d'idées pour diminuer les salaires et augmenter la productivité de leurs employés. Les modifications de périmètres, les transferts d'activités, les réorganisations complètes d'entreprises avec la création de partenariats, joint-venture ou co-entreprises n'ont de cesse, avec toujours le même objectif : abaisser les coûts, notamment les coûts salariaux.

Cependant, les dernières évolutions législatives peuvent apporter de nouveaux moyens aux CE et CHSCT pour défendre les intérêts des salariés. Pour cela, nous devons continuer à développer nos ressources juridiques et d'expertise. C'est ce que nous permet l'UNSa, avec ses partenaires Orseu Explicite et CE Services, et ses instituts de formation Ifreut et Cefu. Mais surtout, nous devons accroître notre représentativité dans toutes les sociétés et les grands groupes. Et, au niveau syndical, nous aurons à améliorer notre organisation entre syndicats de l'UNSa.

Vous retrouverez au fil des pages de notre revue, que nous avons souhaitée vous rendre plus agréable à lire, des précisions sur les différents points évoqués.

Au nom du bureau nation, je vous renouvelle nos meilleurs vœux.
Bonne lecture.

Agenda

JANVIER

LUNDI 6-VENDREDI 15 Ifurta

Aéroports : management aéroportuaire.
9h, Aix-en-Provence

MARDI 12

UNSa
UNSa Europe.
10h, Bagnole

JEUDI 14

UNSa Aérien AF
Conseil élargi.
13h, Roissy

VENDREDI 15

UNSa Aérien BN
Bureau national.
9h30, Orly

LUNDI 18-VENDREDI 22 Ifurta

Aéroports : exploitation aéroportuaire.
9h30, Aix-en-Provence

MERCREDI 27

CE DGI
Session.
9h30, Roissy

CE DGSI

Session.
9h30, Roissy

MERCREDI 27-JEUDI 28

UNSa
Bureau national élargi.
9h30, Bagnole

JEUDI 28-VENDREDI 29

CCE Air France
Session.
9h30, Roissy

FÉVRIER

LUNDI 1^{er} UNSA Aérien BN

Conseil national.
9h30, Orly

LUNDI 1^{er}-VENDREDI 5 Ifurta

Compagnies aériennes : management des compagnies aériennes.
9h30, Aix-en-Provence

LUNDI 8-VENDREDI 12 IFURTA

Compagnies aériennes : exploitation, commercialisation et stratégie des compagnies aériennes.
9h30, Aix-en-Provence

MARDI 9-JEUDI 11 Salon des CE

Paris

MERCREDI 24

CE DGI
Session.
9h30, Roissy

CE DGSI

Session.
9h30, Roissy

JEUDI 25-VENDREDI 26

CCE Air France
Session.
9h30, Roissy

MARS

MERCREDI 2-VENDREDI 4 ORSEU

Stage CHSCT premier module, trois jours.
9h, Paris

PLANIFIÉ 6 MOIS APRÈS CHAQUE 1^{er} MODULE ORSEU

Stage CHSCT deuxième module, trois jours.
Paris

LUNDI 7-VENDREDI 11 Ifurta

Assurance aérienne et spatiale.
9h30, Aix-en-Provence

Ifurta

Gestion et pilotage des activités.
9h30, Aix-en-Provence

LUNDI 21-VENDREDI 25 Ifurta

Système de management de la sécurité et facteurs humains.
9h30, Aix-en-Provence

MERCREDI 23

CE DGSI
Session.
9h30, Roissy

MERCREDI 23-JEUDI 24

UNSa
Conseil national.
9h30, Bagnole

JEUDI 24-VENDREDI 25

CCE Air France
Session.
9h30, Roissy

MARDI 29-VENDREDI 1^{er}

Ifurta
Sûreté aérienne.
9h30, Aix-en-Provence

MARDI 29-LUNDI 4

Ifurta
Marketing et tourisme du transport aérien.
9h30, Aix-en-Provence

MERCREDI 30

CE DGI
Session.
9h30, Roissy

AVRIL

MARDI 5-JEUDI 7 ORSEU

Stage CHSCT premier module, trois jours.
9h, Paris

PLANIFIÉ 6 MOIS APRÈS CHAQUE 1^{er} MODULE ORSEU

Stage CHSCT deuxième module, deux jours.
Paris

MARDI 12-JEUDI 14 ORSEU

Stage CE premier module, trois jours.
9h, Paris

PLANIFIÉ ENTRE 2 ET 6 MOIS APRÈS CHAQUE 1^{er} MODULE ORSEU

Stage CE deuxième module, deux jours.

MERCREDI 20

CE DGSI
Session.
9h30, Roissy

JEUDI 21-VENDREDI 22

CCE AF
Session.
9h30, Roissy

MERCREDI 27

CE DGI
Session.
9h30, Roissy

MAI

MARDI 24-JEUDI 26

ORSEU
Stage CHSCT premier module, trois jours.
9h, Paris

PLANIFIÉ 6 MOIS APRÈS CHAQUE 1^{er} MODULE ORSEU

Stage CHSCT deuxième module, deux jours.
Paris

MERCREDI 18-JEUDI 19

UNSa
Bureau national élargi.
9h30, Bagnole

MERCREDI 25

CE DGI
Session.
9h30, Roissy

CE DGSI

Session.
9h30, Roissy

JEUDI 26-VENDREDI 27

CCE AF
Session.
9h30, Roissy

JUIN

MARDI 7-JEUDI 9

ORSEU
Stage CHSCT premier module, trois jours.
9h, Lille

PLANIFIÉ 6 MOIS APRÈS CHAQUE 1^{er} MODULE ORSEU

Stage CHSCT deuxième module, deux jours.
Lille

MARDI 21-JEUDI 23

ORSEU
Stage CE premier module, trois jours.
9h, Lille

PLANIFIÉ ENTRE 2 ET 6 MOIS APRÈS CHAQUE 1^{er} MODULE ORSEU

Stage CE deuxième module, deux jours.

MERCREDI 22-JEUDI 23

UNSa
Bureau national élargi.
9h30, Bagnole

JEUDI 23-VENDREDI 24

CCE AF
Session.
9h30, Roissy

MERCREDI 29

CE DGI
Session.
9h30, Roissy

CE DGSI

Session.
9h30, Roissy

Dans l'aéroport de Marseille Provence.

CLAUDE ALMODOVAR/ADMP

Quoi de neuf dans nos sections ?

CRMA

Vent d'optimisme

Élections au conseil d'administration : l'UNSa Aérien atteint plus de 70 % d'audience et obtient un élu cadre et un élu non cadre. La CRMA enregistre de très bons résultats avec un CA, de plus d'un million d'euros. On attend un bon retour en intéressement et participation. En vue d'une extension de l'activité, un projet d'agrandissement des locaux sera ouvert sur le même site.

FABRICE DOUCET



AIR FRANCE

Le point sur les négociations

Le plan de restructuration présenté au CEE, dit plan B, a été largement repris par les médias avec un objectif dur et incompris des salariés : 2 900 postes supprimés en cas de refus de parvenir à des accords PNC-PNT. Suite aux diverses mobilisations des personnels PN-PS et à une audition des organisations syndicales par les parlementaires, la direction s'est ravisée et le plan B s'est allégé. Aujourd'hui, AF confirme la mise en place d'un plan de départs volontaires dans toutes les entités sol. Les salariés sont soulagés, mais une interrogation demeure sur les escales lourdement impactées, MRS-NCE et la Corse. Ces escales seront-elles en mesure de dégager des salariés volontaires au départ après le dernier PDV qui fut un échec ? En parallèle, les négociations restent bloquées avec les syndicats représentant les personnels navigants

commerciaux et techniques. Les PNC ont clairement affirmé leur retour à la table des négociations lors de la prise de poste effective du nouveau DRH Gilles Gateau. Pour le personnel au sol, les négociations pour le renouvellement de l'accord triennal de la gestion prévisionnelle des emplois et métiers, engagées depuis novembre, se termineront à la mi-janvier 2016.

L'UNSa Aérien Air France sol réunira ses responsables syndicaux pour prendre sa décision sur ce projet.

Depuis sa création en 2008, l'UNSa Aérien Air France est composée de deux syndicats : le Smaf (PNC et PS) et le SNMSAC (PS). En décembre 2016, les bureaux centraux des deux organisations ont décidé que le Smaf se composerait uniquement de PNC. Ainsi, les adhérents personnel sol ont intégré la section SNMSAC AF. Dorénavant l'UNSa Aérien Air France se compose du Smaf, dédiée aux PNC (dit UNSa Aérien Air France PNC) et du SNMSAC, dédiée aux PS (dit UNSa Aérien Air France Sol). Cette organisation permettra une coordination efficace du travail entre sections personnels sol, plus de réactivité dans nos prises de décision et une meilleure anticipation des échéances à venir. ●

SABINE MICHEL ET MARC SALADIN

AIR AUSTRAL

Processus de rachat sur les rails

Un processus de rachat est engagé. Suite aux réponses apportées par la direction de l'entreprise, la section UNSa a levé son appel à mobilisation prévu en novembre. Les délégués UNSa souhaitent appréhender au mieux les futures échéances en assumant leurs responsabilités. Leur volonté est de mener le combat pour préserver les emplois et garantir les salaires. Le processus de rachat se déroulera sur plusieurs mois, en lien avec les différentes institutions.

CORINNE ISABELLE ROBERT,
SYLVAIN ROUXEL, MARIE-NOËLLE WOLFF

ASL AIRLINES FRANCE (EX EUROPE AIRPOST)

Plusieurs changements

Europe Airpost a changé de nom pour ASL Airlines France. Les délégués sont intervenus au niveau national pour s'opposer à un transfert de contrat de La Poste vers un prestataire étran-

ger. Finalement La Poste reviendrait sur sa décision. Une réduction de lignes entraîne cependant des réductions sur les effectifs. On assiste à des démissions. Lors du renouvellement du CHSCT, l'UNSa obtient deux postes.

VINCENT NICOLADIE
ET LAURENT CACHEUR

Quoi de neuf ?

AVIAPARTNER TOULOUSE

Rôle actif de l'UNSa

Des négociations sur des accords d'entreprise sont engagées. Concernant les NAO, on a obtenu une augmentation de salaire de 1,2 %, une prime de cent euros, un treizième mois pour les CDD et les contrats professionnels, et une revalorisation de casque anglais. La négociation des nouveaux accords entreprise est en cours. Suite à la demande UNSa d'harmoniser les accords Avia et ex-MAP, le chef d'escale a ouvert des négociations sur deux axes principaux : le temps de travail et le salaire.

Depuis le transfert de la MAP, le 5 janvier 2015, l'UNSa a joué un grand rôle dans l'accompagnement et l'information de tous les salariés. L'année 2015 a été marquée par la finalisation de deux contrats impactant la vie des salariés : contrat mutuel et contrat de redevance pour le CE.

FAOUZI DER BALI

HOP - AIRLINAIR, BRITAIR, REGIONAL



Plans de départs volontaires en vue

Chez HOP Regional, au cours du deuxième semestre 2015, un plan de départs volontaires a été engagé à la maintenance, en réponse à une perte de charge qui aurait généré un sureffectif estimé à 27 postes ciblés. Les conditions de départ présentées ne sont guère intéressantes : elles sont à minimum de la convention collective.

Le regroupement des trois compagnies régionales, filiales du groupe Air France, est prévu le 1^{er} avril 2016 pour former le groupe HOP, en lien avec l'activité court courrier d'Air France. Les deux sociétés, Icare et Lyon Maintenance, seront incorporées dans le groupe tout en conservant leur statut de filiale. Cette fusion aura un effet synergie qui s'accompagnera d'un nouveau PDV au niveau de l'ensemble HOP, pour environ 80 personnes.

Les accords d'entreprise et les contrats de travail sont différents dans chacune des trois compagnies. Des négociations sont engagées pour un projet d'accord d'harmonisation.

Dès avril, sera ouverte une campagne électorale pour mise en place des IRP HOP qui concernera environ trois mille personnes. L'organisation des élections tiendra compte de la configuration de chaque entreprise, où les découpages des collèges ne sont pas constitués de la même façon. À leur demande, les élus des syndicats UNSa présents dans les trois compagnies ont été reçus par la direction HOP, présentant une configuration unie de l'UNSa Aérien pour le futur groupe HOP, représentative des trois métiers PS, PNC et PNT. ●

THIERRY BOUCHERIE, YOHANN MATHIAUD
ET KONSTANTIN MOISENT

AIR CORSICA

Confortable représentation de l'UNSa aux élections

Récents élections où l'équipe UNSa Aérien Air Corsica a présenté des listes de candidats personnels sol et navigants. Le travail des délégués en place a été fortement reconnu, la section obtenant une représentativité de 31 % avec douze élus DP et CE. Johan Rostini prend en charge le mandat de délégué syndical.

AVIACARE FRANCE

Conséquences d'un transfert

Cette société récente a accueilli de nombreux salariés de DAMS. Son activité concerne essentiellement l'entretien en ligne pour des clients français et étrangers dans les escales de province et de Roissy CDG. Suite au transfert,

des questions restent à régler, comme les soldes de tout compte. Des contentieux ont été engagés avec l'aide des délégués UNSa Aérien.

L'UNSa Aérien était la seule organisation présente lors des élections, le 20 octobre. Les élus UNSa Aérien ont recueilli plus de 70 % de voix sur l'ensemble des salariés de l'entreprise. De fait, l'audience est donc de 100 %. On

SABENA TECHNICS

Satisfaction de notre section

Installée sur l'aire aéroportuaire de Nîmes-Garons, la société Sabena Technics Nîmes, qui était mise en concurrence sur le marché de maintenance des Canadair, conserve cette activité. Le 18 décembre, lors de l'assemblée générale de la section UNSa Aérien Sabena Technics Nîmes (FNI), le secrétaire a fait part de sa satisfaction pour l'obtention d'une prime exceptionnelle qui faisait suite à la demande du secrétaire du CE et à la signature de l'accord qui a permis de débloquer les NAO 2014 et 2015, et surtout de maintenir un accord d'intéressement triennal. La mission du CHSCT a pris une tournure plus intense après les attentats de janvier, juin et novembre. Suite à son intervention, une réunion extraordinaire du CHSCT s'est tenue. Le renforcement des mesures de sécurité a été obtenu. Une démarche complémentaire commune avec les entreprises de la zone aéroportuaire est engagée auprès de la préfecture. Toutes les personnes qui travaillent dans la zone aéroport-



uaire ont, en effet, les mêmes attentes et les mêmes droits en matière de sécurité.

Projet de joint venture avec AF et Air Caraïbes

Le 6 janvier 2016, il a été annoncé au comité de groupe Sabena Technics la création en joint-venture de la société I GO Solutions. Cette société sera détenue pour 40 % par AFI, 40 % par Sabena group et 20 % par Air Caraïbes. Le démarrage des opérations est prévu le 24 mars 2016 avec un effectif de départ de quatre-vingts personnes. Des embauches devraient être réalisées et du

personnel serait transféré de SR Technics, qui perd le contrat line maintenance de Transavia. Les salariés seront repris au titre des législations en vigueur.

I GO Solution agira sur les plateformes de Paris. Elle devrait donc reprendre la line maintenance piste et night stop de Transavia et faire celle d'Air Caraïbes. Pour la partie Sabena, Philippe Rochet, président du groupe, pilote le projet. On ne sait pas si la société prendra en compte les personnels de BOD déjà en place sur Paris. Une information doit être donnée prochainement devant les instances d'Air France. À suivre... ●

PHILIPPE ROUINSARD
ET DANIEL ROCHEREAU

espère que la mise en place de la délégation unique du personnel permettra la négociation de plusieurs points.

Une perte d'activité générera un sureffectif de sept personnes à Marseille et de deux personnes à Nice. Le chômage partiel est envisagé. Pour ne pas avoir à recourir aux licenciements, une recherche de contrat en déplacement est réalisée.

Grandes discussions sur les conditions de déplacement : l'UNSA revendique une prime sur la base des tarifs Ursaaf. Le syndicat demande un minimum de 65 euros.

LIONEL LUNA

DERICHEBOURG ATIS AÉRONAUTIQUE

Des avancées suite au mouvement de grève

Face aux fortes tensions rencontrées par différentes catégories de personnel, principalement à propos de la gestion des effectifs et de l'aménagement de la durée du travail, un mouvement de grève a été engagé. Suite à cette mobilisation, un accord a été trouvé, notamment sur plusieurs mesures de reconnaissance, et des primes ont été distribuées. Ce mouvement a également permis de réaliser de nouvelles adhésions.

Nombreux problèmes sur l'emploi, notamment à Marseille. Nous constatons que la Direccte rencontre des difficultés pour agir. Cela peut s'expliquer par le fait que notre activité touche celle d'Airbus, qui a les moyens d'exercer de fortes pressions.

Les NAO se sont récemment engagées. Des mesures positives sont attendues, notamment une revalorisation des primes et la mise en place d'un accord sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Bonne tenue de la section où nous avons triplé notre effectif d'adhérents.

PHILIPPE FAUCARD

Quoi de neuf ?



SAMSIK ASSISTANCE PICARDIE

Une nouvelle entité est née

Le groupe Samsic Airport a repris la gestion de cette société en créant une entité à Beauvais : Samsic Assistance Picardie. Contrairement à NET Eclair, la nouvelle direction connaît parfaitement le travail aéroportuaire. Leur projet a été présenté. La mise en place d'une DUP, instance regroupant CE et DP, est demandée.

FABIEN LESAGE

SR TECHNICS FRANCE

Fortes inquiétudes

Environ 170 personnes opèrent sur les sites de Marseille, Nantes, Lyon et CDG. Les instances du personnel, CE et CHSCT, ont exposé beaucoup de problèmes sur l'organisation du travail. Pour exercer une pression en vue d'un accord sur l'aménagement du temps de travail avec des conditions inacceptables, la direction a conditionné ses propositions salariales à une validation de l'accord temps de travail.



Les agents viennent d'être informés de la perte du contrat Transavia, qui fait suite à celle du contrat Ethiad en 2015. D'où une forte inquiétude pour la pérennité de l'emploi dans la société.

DOMINIQUE APATOUT

SINGAPORE AIRLINES

Gros contentieux suite à la scission

En 2001, Singapore Airlines LTD avait fait l'objet d'une scission à l'issue de laquelle la société Singapore Airlines Cargo PTE LTD a été constituée. Son activité : le transport de fret aérien. Néanmoins, il a toujours été considéré que le périmètre pris en compte pour la délégation unique du personnel était l'ensemble des deux sociétés. À l'occasion du renouvellement des élus CE et DP dans le cadre de cette DUP, la direction a décidé unilatéralement de mettre fin au comité d'entreprise et de scinder les effectifs des deux activités, cargo et compagnie aérienne. Un contentieux est engagé pour contester la dissolution du CE et pour obtenir la reconnaissance d'une UES. Ce travail se fait avec maître

Bernard, avocate de notre syndicat.

SOFIEN H

AMERICAN AIRLINES

Négociations sous le signe de la fusion

Résultats des négociations salariales de 2015 : 4 % d'augmentation, 2,5 % d'augmentation générale et 1,5 % pour anticiper sur la fusion avec US Airways.



DÉCLARATION EUROPÉENNE DE LA CULTURE JUSTE D'ENTREPRISE

Pour un transport aérien plus sûr

À Bruxelles, le 1^{er} octobre 2015, l'UNSA Aérien SNMSAC (syndicat national des mécaniciens et des spécialistes de l'aviation civile) ainsi que tous les techniciens et mécaniciens avion agréés européens (licence AESA) étaient représentés par l'Aircraft Engineers International (AEI) lors de la signature de la Déclaration européenne de la culture juste d'entreprise.

En présence de la commissaire européenne aux Transports, Violeta Bulc, des représentants de l'industrie de l'aviation européenne ont signé la déclaration qui vise à instaurer un système de transport aérien plus sûr. Avec cette déclaration, les signataires s'engagent à créer un climat de confiance qui permettra au personnel de signaler sereinement des événements et des incidents liés à la sécurité aérienne, même quand ils ont fait des erreurs

honnêtes (aussi dénommé Just Culture). ●



La Slovène Violeta Bulc est commissaire européen aux Transports au sein de la commission Juncker depuis novembre 2014.



AIRCRAFT ENGINEERS INTERNATIONAL (AEI)

Le rôle du technicien et mécanicien aéronautique agréé

Des incidents ont mis en évidence la nécessité pour le technicien et mécanicien aéronautique agréé de comprendre pleinement ses responsabilités juridiques dans la détention d'une licence de maintenance aéronautique et dans la signature des CRS. En effet, le personnel de maintenance agréé est souvent mis sous pression pour le respect des objectifs, ce qui peut conduire à des erreurs de certification. Le message est simple. Quelque soit la pression émise par la hiérarchie sur votre personne, ou

le conseil prodigué par un tiers bien intentionné, vous êtes responsable en vertu de la partie 145.A.50 pour le certificat de remise en service (CRS) et responsable au vu de la loi, juridiquement et pénalement. Tout conseil dispensé verbalement qui fournirait une orientation aux données de maintenance est acceptable, une fois vérifié. Tout conseil qui changera les données de maintenance ne doit être reçu que par écrit. Faites confiance au conseil prodigué, mais toujours **VÉRIFIER ! ● AHAMED MOHAMED**

AEI Le congrès annuel de l'AEI 2015 a eu lieu à Seattle (États-Unis) du 22 au 25 septembre 2015. Invité par notre hôte AMFA-US (Aircraft Mechanics Fraternal Association), Ahamed Mohamed a représenté l'UNSa Aérien SNMSAC.

Les documents de travail du congrès sont disponibles en version numérique sur demande au bureau national.

- Présentations des responsables AEI
- Celles des invités : FAA, Boeing, AMFA et AMT
- Rapports annuels d'activités régionales de l'AEI
- Documents officiels des groupes de travail
- Documents techniques utilisés pendant le congrès

XL AIRWAYS

Des zones de floue persistent

Les élections pour le renouvellement du CHSCT se sont tenues en novembre dernier. Astrid Moreau est élue pour l'UNSa Aérien. Suite à un plan prévu de neuf licenciements économiques, sept salariés ont été licenciés en 2015, un reclassement a été réalisé; une déléguée RSS UNSa, qui n'était pas d'accord avec le fait qu'elle soit licenciée, a fait l'objet

d'une procédure de licenciement avec intervention de l'inspection du travail. Finalement elle reste parmi les effectifs puisque le ministère du Travail a débouté l'action (de la DRH XL) en appel de la décision de refus de l'inspection du travail.

Lors des dernières NAO, rien n'a été obtenu et un protocole de désaccord a donc été signé. Les NAO 2015 devraient s'ouvrir courant janvier 2016. Le traitement de l'égalité professionnelle est toujours en attente.

Tous les accords ont été dénoncés à la fin 2015, des renégociations de l'aménagement du temps de travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont en cours.

Une règle de calcul pour l'attribution des congés payés qui tiendrait compte de l'ancienneté et de la situation familiale est en préparation afin qu'en cas de conflit, cette règle puisse départager les salariés

Un nouvel accord à propos de la mutuelle obligatoire a été signé car celle-ci était déficitaire.

La compagnie est toujours en vente. Aucune information sur ce sujet n'est communiquée pour le moment.

Des ouvertures de lignes notamment vers Los Angeles sont prévues pour juin prochain.

PEGGY PARREIRA



RÉFORME DES RETRAITES

Un accord controversé pour préserver l'essentiel

L'accord signé par le patronat et trois syndicats (CFDT, CFTC et CFE-CGC) repose notamment sur un système de «bonus-malus» incitant les salariés du privé à travailler plus longtemps.

C'est fait! Les partenaires sociaux se sont entendus sur la version finale de la réforme des retraites complémentaires. Un véritable remède de cheval... qui va faire mal aux salariés et aux retraités. Le but: sauver les régimes Agirc et Arrco, c'est-à-dire les caisses de retraites complémentaires des salariés du privé.

L'Agirc et l'Arrco sont en effet menacées d'asphyxie financière: par la crise économique, l'arrivée de millions de papy-boomers à la retraite et la réduction des cotisations à cause du chômage élevé. Ces deux régimes complémentaires ont vu leur déficit se creuser respectivement à

1,985 milliard d'euros et 1,153 milliard en 2014. Avec, en l'absence d'accord, un risque pour l'Agirc (cadres) de voir ses réserves être épuisées d'ici à 2018 et à 2027 pour l'Arrco. Le texte de l'accord vise 6,1 milliards d'économies à l'horizon 2020, de manière à limiter à 2,3 milliards d'euros le déficit cumulé des deux régimes.

Mais qui va trinquer? Le grand perdant sera le salarié qui, bien qu'ayant atteint l'âge légal de la retraite (62 ans), avec toutes ses annuités (41,5 ans), verra sa retraite complémentaire amputée de 10% pendant au moins deux ans. C'est la mesure phare de la réforme et qui est, bien sûr, la plus contestée. Pour ne pas pâtir de ces malus et conserver un taux plein, le salarié devra travailler un an de plus et ainsi partir à 63 ans. À l'inverse, ceux qui travaillent deux, trois ou quatre ans de plus, verront leur régime complémentaire bonifié respectivement de 10, 20 ou 30%, pendant un an.

Bien évidemment ce sont les chômeurs et les femmes, qui doivent



généralement travailler plus longtemps pour atteindre la durée de cotisation, qui pâtiront le plus de cette réforme (voir les détails page suivante). Mais en règle générale, tous les salariés seront touchés par les différentes mesures qui entreront en vigueur à partir de 2016 et qui s'étaleront jusqu'en 2019. ●



Fusion Agirc-Arrco

La création d'un régime unifié est validée à l'horizon 2019. Cette fusion permettra de mettre en commun les réserves de l'Agirc et de l'Arrco, et entraînera aussi une harmonisation des règles entre les deux régimes, notamment en termes de taux de cotisation et de répartition entre cotisations salariales et patronales, qui sont actuellement différents.

Panorama des mesures

À PARTIR DE 2016

Sous valorisation des pensions

■ Une moindre revalorisation des pensions pendant trois ans (un point de moins que l'inflation), comme c'est le cas actuellement. Toutefois, les pensions ne pourront pas baisser : si l'inflation est négative, ou inférieure à 1 %, l'évolution de la pension restera nulle.

GAIN ESPÉRÉ POUR LES RÉGIMES
1,3 milliard d'euros en 2017, 2,1 milliards à l'horizon 2020.

Décalage de la date de revalorisation

■ La revalorisation s'effectuera le 1^{er} novembre, contre le 1^{er} avril actuellement. Cela signifie que les retraités toucheront pendant sept mois une pension inférieure à ce qu'ils auraient dû recevoir.

GAIN ESPÉRÉ POUR LES RÉGIMES
300 millions d'euros en 2017, 1,3 milliard en 2020.

Augmentation du coût d'achat du point

■ Pendant trois ans, le coût d'achat du point de retraite sera majoré de 2 %. Autrement dit, à salaire équivalent, on obtiendra moins de points, donc moins de pension. Cela touchera tous les salariés, pour leurs points engrangés sur la période 2016-2018. Alors que pour 1 000 euros cotisés, le salarié obtient actuellement 65,6 euros de rente, il n'aura plus que 60 euros dans trois ans.

GAIN ESPÉRÉ POUR LES RÉGIMES
Le gain serait nul en 2017, mais atteindrait 100 millions en 2020 et 1,1 milliard d'euros en 2030.

Augmentation de la cotisation AGFF

■ La cotisation AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement), créée pour permettre aux salariés de partir à taux plein dans tous les régimes dès l'âge légal, augmentera pour les plus hauts revenus. Elle sera en effet étendue à la tranche de salaire supérieure à quatre fois le plafond de la sécurité sociale (soit 12,680 euros par mois actuellement). Le taux pour cette tranche sera de 2,2 %, dont 1,3 % pour l'employeur et 0,9 % pour le salarié. Cela va donc réduire le salaire net des personnes ayant une rémunération supérieure à ce seuil.

GAIN ESPÉRÉ POUR LES RÉGIMES
100 millions d'euros par an.

Taxe sur les ruptures de contrat

■ Les partenaires sociaux ont aussi inclus dans l'accord la création d'une taxe visant à dissuader les entreprises de se séparer de leurs seniors. Pour le moment, on sait juste qu'il s'agira d'une « contribution assise sur le montant des transactions accordées suite à une rupture du contrat de travail ». Les détails (montant de la taxe, nature de la rupture, âge minimal des salariés concernés, etc.) devront être précisés dans le cadre d'une prochaine négociation sur l'assurance chômage.

À PARTIR DE 2019

Le bonus-malus entre en vigueur

■ Mise en place, à compter du 1^{er} janvier et pour les générations nées à partir de 1957, de la mesure la plus contestée de la réforme : le bonus-malus pour inciter les salariés à travailler un an de plus une fois qu'ils ont rempli les deux conditions nécessaires pour partir avec une retraite à taux plein (âge légal et durée de cotisation). Un salarié disposant de toutes ses annuités et qui prendrait sa retraite à 62 ans, verrait sa retraite complémentaire amputée de 10 % par an pendant deux voire trois ans, avant d'obtenir une retraite à taux plein à 65 ans. En revanche, s'il travaillait jusqu'à 63 ans, ce malus temporaire serait annulé. Il bénéficierait pendant un an d'un bonus

de 10 % s'il restait deux ans de plus en activité, bonus qui grimperait à 20 % pour trois ans de plus et à 30 % pour quatre ans de plus. Les personnes pouvant partir dès 60 ans (carrières longues) et celles devant travailler au-delà de 62 ans pour avoir toutes leurs annuités seront également concernées par ce système, qui s'applique au maximum jusqu'à 67 ans.

Les nouveaux retraités exonérés de CSG seront dispensés, ceux qui sont soumis à son taux réduit pourront subir des décotes de 5 % pendant trois ans. Des dérogations sont également prévues pour les salariés handicapés (50 % d'incapacité) et les aidants familiaux.

GAIN ESPÉRÉ POUR LES RÉGIMES
500 millions d'euros en 2020, et 800 millions en 2030.

CE QU'EN PENSE L'UNSA

● Cet accord établit les bases permettant de sauvegarder le système de retraite complémentaire des salariés. C'est un point clé qui permet aussi de sauvegarder les principes de la répartition et du paritarisme face à une situation dégradée par le chômage de masse et les déséquilibres démographiques. Cet accord est le fruit d'un compromis mettant à contribution les trois principales composantes impliquées dans le système de retraite complémentaire : les actifs, les retraités et les entreprises. C'est sur eux que reposent les efforts, parfois douloureux, qui

permettront d'équilibrer les comptes. L'UNSA approuve le choix de préserver les petites pensions, et note l'introduction d'un « système à la carte » pour inciter à la prolongation d'activité d'un an. En effet, c'est une contrepartie à la hausse des cotisations pour les entreprises et il ne revêt qu'un caractère incitatif. Il suscite cependant la vigilance de l'UNSA qui rappelle son opposition à un décalage entre l'âge légal de jouissance de la pension du régime général (aujourd'hui 62 ans) et celui du bénéfice du régime complémentaire qui doit lui rester soumis.



Ces taxes qui asphyxient Air France

Les dirigeants de la compagnie aérienne et les syndicats dénoncent les nombreuses taxes qui pénalisent Air France et les autres compagnies françaises. La taxe sur la solidarité, dite taxe Chirac ou taxe Air France, est notamment pointée du doigt.

La taxe sur la solidarité empoisonne-t-elle l'avenir d'Air France ? Les deux dirigeants de la compagnie aérienne Air France et de sa maison mère, le groupe franco-néerlandais Air France-KLM, affirment que la taxe sur les billets d'avion, créée en 2006 à l'initiative de l'ancien président de la République Jacques Chirac, pénalise fortement la compagnie française et nuit à sa compétitivité. En France, son montant forfaitaire, calculé selon la destination du vol et la classe du billet, a été reva-

lorisé en avril 2014. Air France avait alors dénoncé une «charge supplémentaire». En 2014, le groupe Air France-KLM a en effet déboursé 71 millions d'euros et Air France, 64 millions pour cette taxe.

Selon Alexandre de Juniac, PDG d'Air France-KLM, et Frédéric Gagey, patron d'Air France, le poids de la solidarité fait fléchir les ailes de la compagnie. Aussi, dans une lettre adressée au ministre des Finances, Michel Sapin, et aux secrétaires d'État chargés du Budget et des Transports, Christian Eckert et Alain Vidalies, ils demandaient un moratoire sur la collecte en France de la taxe de solidarité.

Parmi les trente pays qui avaient accepté sa mise en place, seuls neuf l'appliquent : le Cameroun, le Chili, le Congo, la France, Madagascar, le Mali, Maurice, le Niger et la Corée du Sud. Au fil des années, la taxe est devenue la «taxe Air France».

C'est la principale ressource de l'organisation internationale Unitaid, qui finance la lutte contre les grandes pandémies (sida, paludisme, tubercu-

lose) dans les pays pauvres. Le dernier rapport annuel d'Unitaid, disponible sur son site Internet, confirme que l'organisme a versé moins de 1,4 milliard de dollars sur plus de 2,2 milliards perçus de 2006 à fin 2013, la France contribuant pour plus de 60 % à ce budget. Unitaid, qui possède «une réserve financière de 706 millions de dollars [environ 630 millions d'euros] pourrait donc poursuivre ses actions humanitaires [...] pendant cinq ans sans collecte supplémentaire».

Le gouvernement fait la sourde oreille

Sur ce dossier, la direction dispose du soutien des syndicats et du député socialiste Bruno Le Roux, auteur d'un rapport sur la compétitivité du transport aérien en France. Pourtant, le gouvernement fait la sourde oreille et semble avoir mis au placard le rapport du député. Le secrétaire d'État chargé du Budget, Christian Eckert, a adressé une fin de non-recevoir à Alexandre de Juniac, PDG d'Air



Président du groupe socialiste à l'Assemblée nationale, Bruno Le Roux a signé un rapport sur la compétitivité du transport aérien.

France-KLM, et à Frédéric Gagey, PDG d'Air France. « Il n'est pas dans notre intention de supprimer cette taxe », a-t-il affirmé récemment.

Mais ce n'est pas tout. Viennent s'ajouter à cette fameuse taxe Chirac, la taxe sur l'aviation civile, celle sur les nuisances sonores aériennes (voir encadrés), les redevances aéroportuaires et les droits de trafic en France

La taxe de l'aviation civile

■ Cette taxe est destinée à l'État et est prélevée pour chaque vol au départ d'un aéroport français. Elle n'est pas applicable en Nouvelle-Calédonie. Elle est fixée dans la Loi de finances. Elle finance les missions de la DGAC qui ne sont pas financées au travers des redevances pour services rendus. Elle contribue aussi au financement des subventions en vue d'assurer l'équilibre des dessertes aériennes réalisées dans l'intérêt de l'aménagement du territoire, en France métropolitain. Elle finance également, en fonctionnement et en investissement, les dépenses directes de l'État pour

les missions relatives au sauvetage et à la lutte contre les incendies d'aéronefs (SSLIA), à la sûreté, à la lutte contre le péril aviaire et aux contrôles environnementaux.



La taxe finance notamment la lutte contre les incendies.

attribués aux compagnies aériennes du Golfe. S'agissant des taxes aéroportuaires, la compagnie aérienne a versé à Aéroports de Paris (ADP) 626 millions d'euros en 2014, soit une fois et demi plus que le bénéfice net réalisé par ADP en 2014. Air France juge ce montant excessif et rappelle à ADP que l'aéroport d'Amsterdam a baissé ses redevances de plus de 7% cette année.

Finalement, l'État, premier actionnaire d'ADP (50,6% de son capital) mais également actionnaire à hauteur de 17,6% d'Air France, a décidé qu'en 2016, les redevances n'augmenteront pas, et au cours des années suivantes,

la hausse se limitera à 1,25% par an en plus de l'inflation. Air France réclamait un gel des « loyers » versés à ADP pour l'utilisation de ses infrastructures, quand Aéroports de Paris exigeait une hausse de 1,75% d'augmentation par an en plus de l'inflation.

Pourquoi l'État ne tranche-t-il pas davantage en faveur d'Air France ? Une telle attitude s'explique fort bien. Faute de pouvoir percevoir des impôts sur les bénéfices de compagnies aériennes déficitaires, l'État utilise Aéroports de Paris, où il est majoritaire, comme percepteur des impôts. Le produit des redevances d'atterrissage, de stationnement, des taxes diverses, etc., qui dépend du trafic et non des résultats financiers, arrive ainsi indirectement dans l'escarcelle du fisc. C'est pourquoi la privatisation d'Aéroports de Paris n'est pas du tout à l'ordre du jour alors que des aéroports de province moins rentables comme Toulouse et bientôt Nice et Lyon passent au privé.

Les compagnies du Golfe, véritable danger

Autre point de tension : les droits de trafic en France attribués aux compagnies aériennes du Golfe. « Les compagnies du Golfe tuent notre indus- →



Certains États du Golfe ont obtenu des droits de trafic dans le Sud de la France.



Ryanair a touché une dizaine de millions d'euros de subventions illégales. Ici à l'aéroport de Bordeaux-Mérignac.

→ trie.» Dans une interview au Figaro, l'ex-PDG d'Air-France KLM, Jean-Cyril Spinetta, soulignait dès 2010 le danger que constituaient des compagnies comme Emirates ou Etihad. Dans son viseur, les droits de trafic qui leur sont attribués par l'Europe. «Ces compagnies, en captant les trafics européens, importent chez elles de l'emploi et exportent chez nous du chômage», affirmait-il. Une rengaine plus que jamais d'actualité alors que certains États du Golfe ont obtenu récemment des droits de trafic supplémentaires dans le Sud de la France (voir le numéro 12 d'*Aéro Info*, juillet 2015).

Les compagnies européennes dénoncent également les subventions publiques que touchent leurs concu-

rentes du Golfe. Les trois plus grandes compagnies des États-Unis (American Airlines, United et Delta) ont en effet chiffré à 42,3 milliards de dollars le montant cumulé des sub-

ventions reçues par Etihad, Qatar Airways et Emirates au cours des dix dernières années. Un rapport contesté par ces dernières.

Ryanair dans le colimateur

La colère des compagnies aériennes est également dirigée à l'encontre de Ryanair, la low-cost irlandaise grande concurrente d'Air France. En cause, le laxisme du gouvernement français, taclé par l'Union européenne. Celle-ci a décidé de traduire la France devant la Cour de justice de l'Union européenne, faute de ne pas avoir récupéré la dizaine de millions d'euros d'aides illégales reçues par Ryanair. Ces subventions avaient été versées par le contribuable via les gestionnaires d'aéroports régionaux d'Angoulême (0,87 million d'euros), de Pau (2,4 millions) et de Nîmes (6,3 millions). Les autorités françaises ont bien envoyé les ordres de récupération, mais leur exécution a été suspendue par un nouveau recours en justice de Ryanair, alors que la réglementation européenne fait obligation aux États d'exécuter ces décisions dans un délai de quatre mois.

Transavia Hollande est également priée de rembourser 0,4 million d'euro à Pau, alors que Ryanair a été condamné à Marseille à 8,3 millions d'euros d'amendes et de dommages et intérêts pour travail dissimulé. Une situation qui continue puisque la low-cost a tenté de légaliser son activité en créant une base pour ses navigants... dans un terrain de camping voisin de l'aéroport. ●

La taxe sur les nuisances sonores aériennes

■ La taxe sur les nuisances sonores aériennes (TNSA) est due par tout exploitant ou propriétaire d'aéronefs de plus de deux tonnes. En cas de vol exploité en franchise, de vol affrété, de vol en partage de code, en cas d'arrangement de réservation de capacité, de service conjoint ou de service assuré par un aéronef loué, le redevable de la taxe est le transporteur dont le numéro de

vol est utilisé aux fins du contrôle de la circulation aérienne.

■ Un arrêté pris par les ministres chargés du Budget, de l'Aviation civile et de l'Environnement fixe le tarif de la taxe applicable pour chaque aéroport. Elle est modulée par un coefficient dépendant du groupe acoustique de l'aéronef et de la tranche horaire du décollage.

Aérodromes concernés

À compter du 1^{er} avril 2015, il n'y a que trois groupes tarifaires pour la taxe sur les nuisances sonores aériennes.

1^{er} GROUPE

20 à 40 euros
Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget

2^e GROUPE

10 à 20 euros
Nantes-Atlantique, Toulouse-Blagnac

3^e GROUPE

0 à 10 euros
Tous les autres aéroports qui dépassent le seuil fixé au I de l'article 1 609 quater viciés A du CGI



Une nouvelle stratégie de l'aviation pour l'Europe

La Commission européenne a adopté le 7 décembre 2015 une nouvelle stratégie de l'aviation. Une initiative pour stimuler l'économie européenne, renforcer sa base industrielle et aider l'UE à jouer un rôle prédominant au niveau mondial.

Faire en sorte que le secteur européen de l'aviation demeure compétitif et recueille les bénéfices d'une économie mondiale en évolution rapide : tels sont les objectifs de la nouvelle stratégie européenne qui reprend des priorités de Jean-Claude Juncker, président de la Commission.

1 Faire de l'UE un acteur de premier plan dans l'aviation internationale, tout en assurant des conditions de concurrence équitables.

Il faut que le secteur puisse exploiter de nouveaux marchés en expansion. La conclusion d'accords avec les pays et régions clés du monde permettront d'améliorer l'accès aux marchés, ouvriront des débouchés commerciaux aux entreprises européennes et garantiront des conditions de marché équitables et transparentes, fondées sur un cadre réglementaire clair. Quant aux passagers, ils bénéficieront de liaisons aériennes plus nombreuses et de prix plus avantageux.

2 Supprimer les limites à la croissance au sol.

La croissance du secteur aérien de l'UE passe principalement par une action sur les contraintes de capacité, d'efficacité et de connectivité. La fragmentation de l'espace aérien européen a un coût d'au moins cinq milliards d'euros par an et entraîne



Il faudra alléger les contrôles de sûreté et leurs coûts avec les technologies nouvelles.

des émissions supplémentaires allant jusqu'à cinquante millions de tonnes de CO₂. Les contraintes en matière de capacités dans les aéroports de l'UE pourraient coûter jusqu'à 818 000 emplois d'ici à 2035. Il est donc temps que l'UE dresse des plans pour faire face à la demande future et éviter la congestion. C'est pourquoi il est essentiel d'achever le projet de ciel unique européen, d'optimiser l'utilisation de nos aéroports les plus fréquentés et de suivre les tendances de la connectivité intra-UE et extra-UE.

3 Maintenir des normes élevées pour la sécurité, la sûreté, l'environnement, les questions sociales et les droits des passagers.

Il faut une actualisation des règles de sécurité en vigueur dans l'UE afin de les maintenir à un niveau satisfaisant. Un cadre réglementaire performant donnera aux entreprises plus de souplesse pour se développer et rester compétitives à l'échelle mondiale. La Commission devra également trouver les moyens d'alléger les contrôles de sûreté et leurs coûts, notamment en recourant à de nouvelles technologies et à une approche fondée sur les

risques. Elle renforcera aussi le dialogue social et les conditions d'emploi et promouvra l'adoption d'une mesure mondiale pour parvenir à une croissance neutre en carbone à partir de 2020.

4 Progresser sur les plans de l'innovation, des technologies numériques et des investissements.

L'Europe doit libérer tout le potentiel des drones. Il faut un cadre juridique garantissant aux entreprises du secteur la sécurité juridique requise, tout en répondant aux préoccupations en matière de respect de la vie privée et de protection des données, de sûreté et d'environnement. En outre, des investissements appropriés dans les technologies et l'innovation permettront à l'Europe de maintenir son rôle de premier plan dans l'aviation internationale. L'UE a prévu d'investir 430 millions d'euros par an, jusqu'en 2020, dans le projet de recherche sur la gestion du trafic aérien dans le ciel unique européen (SESAR). Le déploiement en temps utile des solutions en faveur de SESAR pourrait déboucher sur la création de plus de trois cent mille emplois. ● AHAMED MOHAMED

Droit du travail : ce que change la loi Macron

La loi Macron a été définitivement adoptée le 10 juillet 2015 par le biais du 49-3 par le Premier ministre devant l'Assemblée nationale et a été publiée au *Journal Officiel* le 7 août 2015. Prud'hommes, temps de travail, licenciements... Cette loi réforme de nombreux points en droit du travail.

1 Le délit d'entrave redéfini

■ Le délit d'entrave, qui permet de protéger les représentants du personnel, des abus de l'employeur, est remanié. En effet, l'amende est augmentée tandis que le risque d'emprisonnement est largement amoindri, puisqu'il est supprimé dans certains cas. Porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions des représentants du personnel n'est plus passible de peines de prison, mais seulement d'une amende, celle-ci passant de 3 750 euros à 7 500 euros. L'amende est majorée de la même façon lorsqu'il est porté atteinte à la libre désignation des instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT...). Dans ce cas, une peine de prison d'un an pourra toujours être prononcée. À noter qu'une entreprise d'au moins 300 salariés qui n'établit ni ne soumet à son comité d'entreprise le bilan social ne sera plus

passible d'un emprisonnement d'un an mais d'une amende de 7 500 euros. En revanche, l'entrave au droit syndical (libre organisation des syndicats, protection du délégué syndical et du représentant de la section syndicale, diffusion de tracts, réunion des adhérents, etc.) est sanctionnée de la même manière : un an de prison et de 3 750 euros d'amende.

2 Élections : le juge judiciaire compétent sur les décisions de l'administration

■ En matière d'élections professionnelles du comité d'entreprise et des délégués du personnel, il peut arriver que l'autorité administrative procède à certains changements dans le processus. La loi Macron vient préciser que, dans les cas suivants, la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire. C'est le cas, en cas de contestation des décisions suivantes qu'a



Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.

pu prendre l'autorité administrative concernant :

- la répartition entre les collèges électoraux des élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise ;
- les dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions ou les dérogations ;
- les dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales ;
- la reconnaissance du caractère d'établissement distinct concernant l'élection des délégués du personnel ;
- le nombre et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories aux élections professionnelles du comité d'entreprise.

3 La transmission des procès-verbaux des élections

■ La transmission des procès verbaux des élections à certaines organisations syndicales devient obligatoire. Après la proclamation des résultats des élections professionnelles du CE ou des délégués du personnel, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux

organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

4 CHSCT : les consultations obligatoires inscrites de plein droit

■ Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire. Une fois élaboré, l'ordre du jour est transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail.

5 Nouveau : le défenseur syndical

■ Il existe désormais un nouveau représentant des salariés : le défenseur syndical. Il exercera des fonctions d'assistance ou de représentation devant les Conseils de prud'hommes et les Cours d'appel en matière prud'homale (cf ci-contre).

6 Base de données du CE : l'utilisation élargie

■ Afin de pouvoir formuler un avis motivé, le comité d'entreprise, outre les réponses motivées de l'employeur à ses propres observations, doit disposer d'informations précises écrites. Celles-ci sont transmises par l'employeur, ou, nouveauté, sont mises à la disposition de

l'instance dans la base de données économiques et sociales (BDES). Dès lors, une mise à disposition actualisée de la BDES vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise. Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du Tribunal de grande instance (TGI) statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Cette saisine n'a toutefois pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis.

7 Formation économique, sociale et syndicale

■ Désormais, au titre de la formation économique, sociale et syndicale des salariés, les syndicats ayant une vocation nationale recueillant plus de 3% des suffrages aux élections professionnelles bénéficieront des crédits du fonds paritaire (ex. l'UNSA ou Sud). ●

Au plan social, cette loi étend les possibilités d'ouverture dominicale des commerces, réforme la justice prud'homale, revoit les procédures de licenciement collectif pour motif économique. Elle réforme les dispositifs d'épargne salariale, durcit celui de lutte contre le travail illégal et assouplit les accords de maintien dans l'emploi.



COUP DE PROJECTEUR **La réforme des prud'hommes**

Afin que cette procédure devienne plus simple et plus rapide, la réforme prévoit des mesures qui vont bousculer cette institution vieille de deux cents ans. Le point sur ces changements.

Des conseillers prud'homaux mieux formés et plus contrôlés

■ Dès leur prochain mandat à compter de 2017, les conseillers qui ne seront plus élus mais désignés devront suivre une formation initiale commune à l'école nationale de la magistrature. L'idée de se retrouver ensemble sur les bancs de l'école ne réjouit pas les conseillers employeurs et salariés. Un régime disciplinaire et de nouvelles obligations relevant de la déontologie complètent le tableau. En effet, pour ceux qui manqueraient à leurs devoirs, direction la commission de discipline.

Cette dernière sera présidée par le président de la chambre de la Cour de cassation et comprendra un membre du Conseil d'État, deux magistrats de Cour d'appel, quatre conseillers prud'homaux (deux du collège salarié et deux du collège employeur).

Des procédures plus rapides et plus courtes

■ La durée moyenne de traitement des dossiers par les prud'hommes augmente d'année en année pour atteindre aujourd'hui plus de quinze mois en moyenne, seize mois supplémentaires en cas d'appel. La loi Macron →

Un salle d'audience du Conseil de prud'hommes de Bobigny (93).



→ crée donc de nouvelles procédures pour accélérer les jugements. Jusqu'à aujourd'hui, la première étape d'une procédure devant les prud'hommes est le bureau de conciliation, composé d'un conseiller salarié et un conseiller employeur. Si les deux parties ne trouvent pas d'accord, l'affaire est renvoyée devant le bureau des jugements, composé de quatre conseillers (deux employeurs, deux salariés). Si aucune décision n'est prise à la majorité des voix, l'affaire est renvoyée devant la formation dite de départage présidée par un juge professionnel, appelé juge départiteur. Premier changement prévu : ce bureau de conciliation devient le bureau de conciliation et d'orientation. Il pourra juger une affaire, si l'une des deux parties (le plus souvent l'employeur) ne comparait pas à l'audience sans motif légitime. Surtout, si la conciliation échoue, il dispose de plusieurs options quand le dossier arrive sur son bureau. Il pourra

décider, avec l'accord des parties, de renvoyer l'affaire devant une formation restreinte de deux conseillers (un salarié, un employeur), qui disposera alors d'un délai limité à trois mois pour se prononcer. Si cette option échoue, il existe une deuxième solution : le litige pourra être tranché par un bureau de jugement composé de quatre représentants. En dernier lieu, le bureau de conciliation pourra très bien renvoyer l'affaire directement devant la formation de départage présidée par un juge professionnel, selon le litige ou si le salarié et l'employeur le demandent. Une mesure très critiquée, de peur que le recours à ce juge professionnel ne devienne systématique. Dernier point : le Conseil de prud'hommes pourra solliciter l'avis de la Cour de cassation. Objectif : éviter les recours – trop nombreux – en cassation.

Des procédures moins conflictuelles

■ Pour éviter l'engorgement des tribunaux, le texte encourage la résolution des conflits à l'amiable. Objectif : limiter le nombre de recours en justice (ils étaient au nombre de 200 000 en 2013). Il sera donc possible de recourir à la médiation, avec l'aide d'un tiers, appelé « médiateur ». Autre option : signer une « convention de procédure participative ». Les parties s'engagent alors à rechercher une solution amiable avant tout procès, chacune avec l'assistance d'un avocat. Dans les deux cas, il faut que l'accord soit homologué par le juge prud'homal. En cas d'échec, c'est la procédure habituelle qui prévaut.

CE QU'EN PENSE L'UNSA

● Cette réforme revoit les procédures de licenciement collectif pour motif économique. Favorable aux principales dispositions pour la simplification des

La création d'un « défenseur syndical »

■ La loi prévoit également la création d'un poste de « défenseur syndical », dans l'entreprise, qui serait aux côtés des salariés, et qui serait protégé exactement comme un délégué du personnel. Dans les entreprises de plus de dix salariés, ils pourront consacrer jusqu'à dix heures par mois à cette mission, rémunérées par l'entreprise, puis remboursées par l'État. Ils bénéficieront d'une protection contre le licenciement et leur contrat de travail ne pourra s'interrompre qu'après accord de l'inspection du travail.

Et peut-être un barème pour les indemnités prud'homales

■ Pour rappel, ce fameux barème censuré par les Sages ne devait s'appliquer qu'aux licenciements sans cause réelle et sérieuse selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise. « Injuste pour les salariés des petites entreprises », a tranché le Conseil constitutionnel. Mais le gouvernement n'a pas dit son dernier mot. Il a d'ores-et-déjà annoncé qu'il travaillerait pour adapter le texte aux remarques des Sages. ●

procédures prud'homales, l'UNSA s'est fermement opposé au plafonnement des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La loi sur le dialogue social et son lot de changements



Avant de quitter la rue de Grenelle, François Rebsamen a donné son nom à une loi sur le dialogue social qui modifie les règles de fonctionnement et l'organisation des entreprises. Les changements sont nombreux et certains sont déjà en place.

- la gestion des emplois et des parcours professionnels. La négociation aura lieu tous les trois ans.

Un compte personnel d'activité dès 2017

■ Le texte crée à compter du 1^{er} janvier 2017 un compte personnel d'activité qui rassemblera notamment le compte personnel de formation, le compte épargne temps et le compte personnel de prévention de la pénibilité. L'objectif du compte personnel d'activité est de rendre plus lisibles les droits des salariés et de sécuriser leur parcours professionnel.

Le CDD renouvelé deux fois au lieu d'une

■ Désormais les employeurs pourront signer trois CDD (soit deux renouvellements) et pas deux. À condition de ne pas dépasser la durée maximale de 18 mois, qui ne bouge pas. Les contrats de mission sont également concernés.

Simplification du dialogue social

■ La loi permet aux entreprises de 50 à 300 salariés, sur initiative de l'employeur, de regrouper délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'une délégation unique du personnel (DUP). Les entreprises de plus de 300 salariés devront passer par un accord majoritaire pour pouvoir regrouper ces instances. Elle introduit également un droit universel à la représentation pour les salariés des très petites entreprises (TPE) de moins de onze salariés via des commissions régionales paritaires.

Trois temps forts pour les consultations-informations

■ Le texte recentre l'ensemble des consultations-informations autour de trois temps forts :

- une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
 - une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise,
 - une consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- De la même façon, les obligations de négocier seront elles aussi réorganisées autour de trois consultations portant sur :
- la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée. La négociation sera annuelle ;
 - la qualité de vie au travail. La négociation sera annuelle ;

Le quotidien des représentants du personnel amélioré

■ Le représentant du personnel ou le délégué syndical bénéficiera d'un entretien individuel avec son employeur sur les modalités de son mandat et lui garantit de bénéficier, au cours de celui-ci, d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Cette mesure concernera tous les représentants du personnel dont les heures de délégation dépassent 30 % de leur temps de travail. Les listes présentées aux élections professionnelles devront comporter une proportion d'hommes et de femmes qui reflète leur proportion parmi les électeurs.





L'accès à la prime d'activité est élargi aux étudiants et aux apprentis.

Création de la prime d'activité

→ ■ Le texte prévoit la création de la prime d'activité. À partir du 1^{er} janvier 2016, elle fusionnera la prime pour l'emploi et le RSA-activité. La prime d'activité sera versée chaque mois et sous condition de ressources du foyer. Son montant dépendra des revenus d'activité des bénéficiaires et sera calculé tous les trois mois. Un amendement introduit à l'Assemblée nationale élargit l'accès à la prime d'activité pour permettre notamment aux étudiants et apprentis, dont les revenus dépasseraient pendant au moins trois mois d'affilée un seuil fixé à 0,78 fois le smic net, d'en bénéficier.

Allègement du dispositif pénibilité

■ Plusieurs simplifications à ce dispositif jugé trop touffu et difficile à mettre en œuvre ont été annoncées par le gouvernement et insérées dans le texte définitif. Premier grand changement : la suppression de la fiche individuelle. Les employeurs ne seront plus obligés de consigner les facteurs d'exposition de chaque salarié mais devront simplement remplir une déclaration

annuelle dématérialisée aux CARSAT (caisses d'assurance retraite). Il supprime également le caractère obligatoire du curriculum vitae anonyme.

Du nouveau dans l'apprentissage

■ Les contrats signés avec un apprenti pourront être rompus par l'employeur sans justification pendant les deux premiers mois. Les contrats signés après le 18 août 2015 ont également une période d'essai de quarante-cinq jours de présence effective dans l'entreprise contre deux mois jusqu'à présent.

La médecine du travail plus proche des postes à risques

■ Le médecin du travail devra étendre sa surveillance aux salariés qui occupent des postes à risques et aux salariés dont la situation personnelle peut poser problème (les détails doivent être précisés par décrets). Par ailleurs, en cas de



La période d'essai des apprentis passe de deux mois à 45 jours.

recours devant l'inspection du travail d'une décision du médecin sur l'inaptitude d'un salarié, l'autre partie devra être obligatoirement informée. Ainsi si l'employeur conteste, le salarié devra être informé et vice versa.

L'obligation de reclassement en cas d'inaptitude assouplie

■ Si un salarié est déclaré inapte et que le médecin du travail précise qu'il ne peut pas rester dans l'entreprise sous peine de risque pour sa santé, l'employeur pourra rompre le contrat de travail sans obligation de reclassement.

Reconnaissance du burn out

■ Introduite par amendement en première lecture à l'Assemblée nationale, la reconnaissance du *burn-out*, ou syndrome d'épuisement professionnel, comme maladie professionnelle avait été supprimé par le Sénat. En nouvelle lecture, l'Assemblée nationale a voté un article selon lequel les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle. ●

CE QU'EN PENSE L'UNSA

● La loi contient des avancées significatives en matière de représentation syndicale des salariés, de valorisation du parcours des militants et d'amélioration du dialogue social. Les organisations syndicales auront un rôle important de négociation. La formation des élus, auprès de leur expert des CE et CHSCT, sera évidemment indispensable dans l'exercice de leur mandat, notamment pour les fonctions de secrétaire et secrétaire adjoint.



Pénibilité : la fiche individuelle est supprimée.

NOUVEAU Les actions de groupe en matière de discrimination



La législation en matière « d'action de groupe », qui existe pour la protection du consommateur, devrait s'enrichir et s'étendre aux discriminations, voire à la violation des données personnelles ou au harcèlement.

Pour les entreprises, ce type d'action constitue un risque majeur pour leur réputation, d'autant que les futures procédures concernent des domaines sensibles tels que la santé des personnes et la violation de leur vie privée. Cette proposition de loi devrait également permettre des avancées pour l'inclusion des handicapés, l'égalité homme-femme ou l'accès à l'emploi de certaines catégories de personnel. Nouvelle en France, inspirée du modèle américain, cette procédure aura le mérite d'accélérer la justice et de défendre certaines personnes isolées et discriminées.

Le déroulement de la procédure

La particularité de cette procédure résidera dans le choix de la juridiction saisie. Le TGI au civil ou le Tribunal administratif pourront être saisis selon le cas, alors qu'en matière de procédure individuelle l'on saisisait plutôt le

juge au pénal ou les Prud'hommes. Ceci permettra une réparation financière au titre du préjudice, ce qui devrait inciter les entreprises à régler le problème plutôt que de recourir à la justice et de payer des indemnités très lourdes. Toutefois, pour éviter le recours systématique à ce type d'actions, un filtre a été prévu. Seuls les syndicats ou les associations pourront tenter ce type de procédure. Une seule action pourra concerner mille ou deux mille dossiers. Cela simplifiera le travail de la justice qui n'aura plus affaire à des opérations judiciaires massives et éclatées. Cela facilitera aussi le travail des avocats des salariés qui n'auront plus qu'à démontrer la même inégalité de traitement, le même préjudice et le même fait générateur. Toutefois, une telle action pourra être intentée dès qu'un petit groupe aura été identifié par un syndicat. Il ne sera pas nécessaire d'attendre un volume important.

Dans quels cas pourra-t-on introduire une action de groupe ?

D'une façon générale, une discrimination est une inégalité de traitement entre des personnes physiques. Il existe des situations identifiables qui caractérisent cette notion de discrimination.

- l'âge ;
- l'apparence physique ;
- l'appartenance à une ethnie, à une race, une religion ;
- l'état de santé ;
- l'identité sexuelle ;
- les mœurs ;
- la grossesse ;
- la situation de famille ;
- le handicap ;
- les activités syndicales ou politiques ;
- l'origine.

Les autres formes de harcèlement

Mais, il existe d'autres formes de harcèlement au travail, plus difficiles à faire entrer dans ce type de procédure. Le harcèlement est une forme de violence sociale extrêmement sournoise entretenue par un système organisationnel complice. La placardisation, l'intimidation, la persécution, les allusions vexatoires et l'abus de pouvoir en sont des exemples parfaits. On devra donc démontrer que certains faits prédisposent

à ce ou ces types de harcèlement. Le dysfonctionnement de l'organisation du travail, une réorganisation, la détérioration des conditions de travail, souvent cautionnées par les hiérarchies, pénalisent souvent des salariés. Les éléments caractéristiques sont : l'isolement, le refus de communiquer, l'atteinte à la dignité, les violences verbales, physiques ou sexuelles... ● ALAIN OSCAR



Face à la détresse de toutes les personnes qui vivent une profonde détérioration de leur vie quotidienne, l'UNSa Aérien AF entend utiliser tout l'arsenal juridique qui permettra d'éradiquer ces mises à l'écart systématiques, qui parfois peuvent tuer !

Pour nous joindre

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

MAIL bureaunational@snmsac.com

www.snmsac.com

Secrétaire général :
Marc Saladin (AF)

TÉL. 01 41 56 04 31

MAIL marc.saladin@snmsac.com



TRÉSORIER

ADJOINT

Vincent Nicoladie

Technicien aéro
à Europe Airpost.
Délégué syndical.
Secrétaire
de section.

06 95 21 71 20
vincent.nicoladie@snmsac.com

SECÉTAIRE

NATIONAL

Ahamed Mohamed

Instructeur aéro
(indépendant).
Secrétaire, Europe-
Afrique de l'AEI

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

et aussi...

UNSa

21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnole Cedex
TÉL. 01 48 18 88 00

UD: Paris

22, rue Corvisart
75013 Paris
MAIL ud-75@unsa.org
www.unsa-ud75.fr

UD: Hauts-de-Seine

8 bis, rue Berthelot
92150 Suresnes
MAIL ud-92@unsa.org

UD: Seine-Saint-Denis

Collège Brossolette
77, avenue Henri-Barbusse
93140 Bondy
MAIL ud-93@unsa.org

UD: Val-de-Marne

Maison des syndicats
11/13, rue des Archives
94010 Créteil Cedex
MAIL ud-94@unsa.org

UD: Essonne

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

UD: Val-d'Oise

150, rue de Paris
95150 Taverny
MAIL ud-95@unsa.org

UD: Seine-et-Marne

2, rue Saint-Louis 77100 Melun
MAIL ud-77@unsa.org

UD: Yvelines

BP 28, 78041 Guyancourt Cedex
MAIL ud-78@unsa.org
<http://ud-78.unsa.org>

UR: Île-de-France

22, rue Corvisart 75013 Paris
MAIL ur-idf@unsa.org

UD: Gironde

33 bis, rue de Carros
33074 Bordeaux Cedex
MAIL ud-33@unsa.org

UD: Pyrénées-Atlantiques

12, rue des Alliés 64000 Pau
MAIL ud-64@unsa.org

UR: Aquitaine

33 bis, rue de Carros
33074 Bordeaux Cedex
MAIL unsa33@wanadoo.fr

UD: Haute-Garonne

63 bis, av. Saint-Exupéry
31400 Toulouse
MAIL ud-31@unsa.org

UR: Midi-Pyrénées

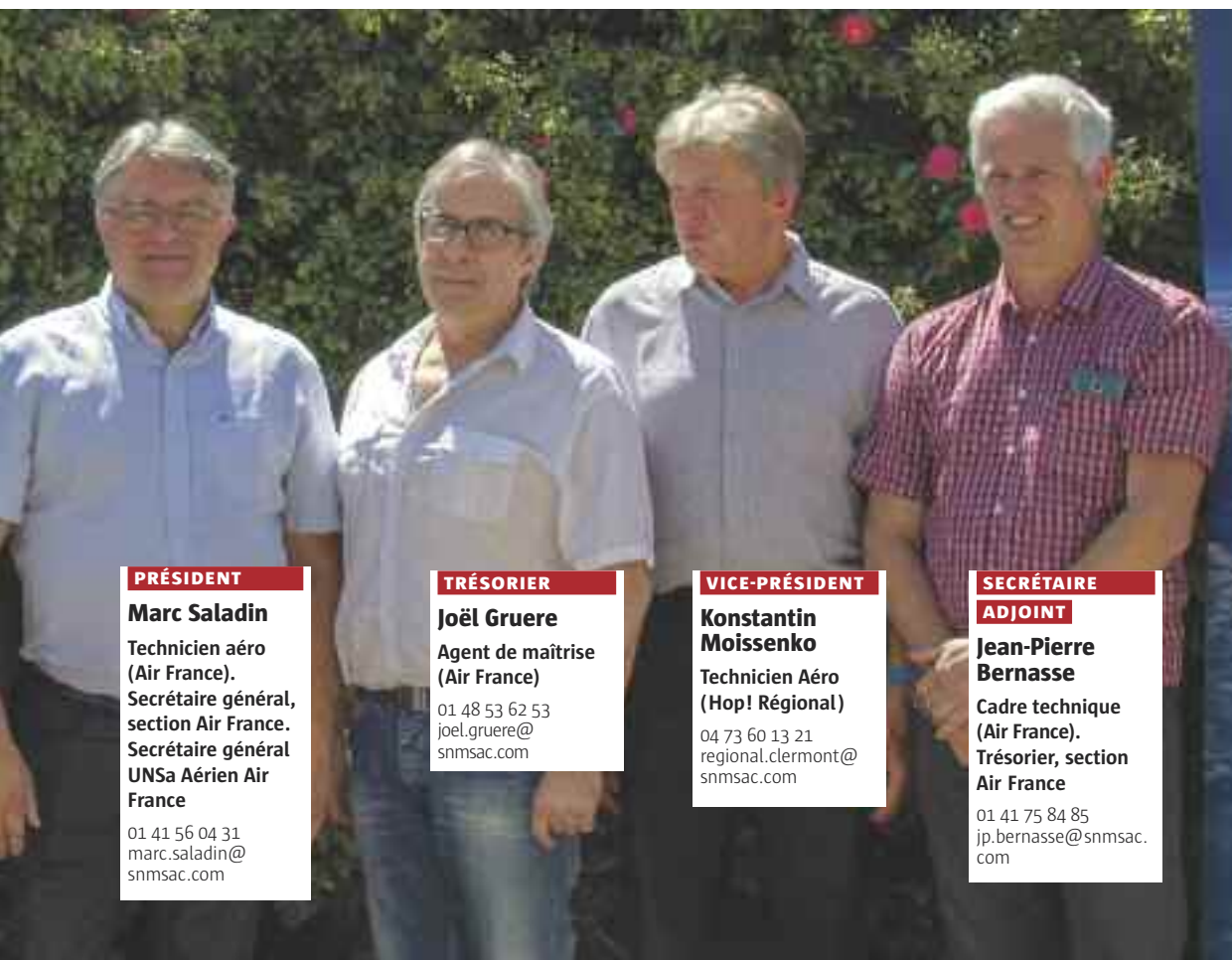
13, rue Lieutenant-Paul-Delpech
09000 Foix
MAIL ur-midi.pyrenees@unsa.org

UD: Rhône

26, rue Verlet-Hanus
69003 Lyon
MAIL ud-69@unsa.org

UR: Rhône-Alpes

26, rue Verlet-Hanus
69003 Lyon
MAIL ur-rhone.alpes@unsa.org
<http://rhonealpes.unsa.org>

**PRÉSIDENT****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

TRÉSORIER**Joël Gruere**

Agent de maîtrise
(Air France)

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

VICE-PRÉSIDENT**Konstantin Moissenko**

Technicien Aéro
(Hop! Régional)

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

SECRÉTAIRE**ADJOINT****Jean-Pierre Bernasse**

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

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

SECRÉTAIRE**ADJOINT****Alain Ricaud**

Technicien aéro
(Air France)

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

UD : Bouches-du-Rhône

17, rue Julia 13005 Marseille
MAIL ud-13@unsa.org
http://ud-13.unsa.org

UD : Alpes-Maritimes

2, route de Turin 06300 Nice
MAIL ur-06@unsa.org
http://paca.unsa.org

UR : PACA

17, rue Julia 13005 Marseille
MAIL ur-paca@unsa.org
http://paca.unsa.org

UD : Puy-de-Dôme

Maison des Syndicats
29, rue Gabriel-Péri
63000 Clermont-Ferrand
MAIL ud-63@unsa.org
http://ud-63.unsa.org

UR : Auvergne

Maison du Peuple
29, rue Gabriel-Péri
63000 Clermont-Ferrand
MAIL ur-auvergne@unsa.org

UD : Finistère

6 bis, route de Brest
29000 Quimper
MAIL ud-29@unsa.org

UD : Morbihan

79, bd Cosmao-Dumanoir
BP 10212
56102 Lorient Cedex
MAIL ud-56@unsa.org

UD : Côtes d'Armor

Espace Syndical
93, bd Edouard-Prigent
22000 Saint-Brieuc
MAIL ud-22@unsa.org

UR : Bretagne

189, rue de Châtillon
BP 50138
35201 Rennes Cedex 2
MAIL ur-bretagne@
www.unsa-bretagne.org

UD : Corse-du-Sud

4, rue du Préfet-Cauro
20000 Ajaccio
MAIL ud-2a@unsa.org

UD : Haute-Corse

12 E Cabanule de Casatorra
20620 Biguglia
MAIL ud-2b@unsa.org

UR : Corse

32 ter, Cours Paoli 20250 Corte
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
MAIL ur-languedoc.roussillon@
unsa.org

UD : Loire-Atlantique

6, place de la Gare-de-l'État
Case Postale 6
44276 Nantes Cedex 02
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
MAIL ur-paysdelaloire@unsa.org

UD : Guadeloupe

Immeuble Jabol
5° Rue de l'Assainissement
97110 Pointe-à-Pitre
MAIL ur-guadeloupe@unsa.org

UD : Martinique

Maison des syndicats
rue de la Sécurité Jardin
Desclieux
97200 Fort-de-France
MAIL ur-martinique@unsa.org

UD : Réunion

BP 220
97466 Saint-Denis Cedex
MAIL urreunion@unsa.org
http://reunion.unsa.org

**EMBARQUEMENT
IMMÉDIAT
POUR LE VOL**

2016

**À DESTINATION
DU BONHEUR**

DURÉE DU VOL
366 jours

BAGAGES AUTORISÉS
**Santé, réussite,
prospérité
et amour**

UNSa Aérien

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

