

Com du BAFTO

SNPL
AFTO

Roissy, le 22 mai 2024

**Hausse historique du MGA, meilleur calcul de la moyenne secteur, prime d'instabilité de planning :
des protections capitales pour tous les pilotes**

► Revalorisation du complément MGA - ●●

Dans le cadre de l'accord global trouvé ces derniers jours, le SNPL a négocié une **hausse du MGA de 80 à 85 PVEI**. La dernière augmentation du MGA de 75 PVEI à 80 PVEI remontait à **2003, soit plus de 20 ans** pendant lesquels le MGA était resté figé.

Cette mesure est pour ainsi dire historique ; elle sera mise en application le **1er juillet 2024**.

Voilà une excellente occasion de revenir sur le fonctionnement de notre rémunération.

En période de faible activité, nous touchons notre SMMG - Salaire Minimum Mensuel Garanti - constitué d'une partie fixe et d'un complément MGA - Minimum Garanti d'Activité
SMMG = Fixe + MGA

Le MGA pesant pour environ 60 à 70 % du SMMG, sa hausse à 85 PVEI représente une hausse d'environ 4 % pour les pilotes qui le touchent !

Fort heureusement, tous les pilotes ne sont pas au MGA chaque mois. Néanmoins, les pilotes sont ou seront tous un jour concernés par cette mesure :

- parce qu'un de leurs vols a été annulé ;
- parce qu'ils sont en formation ;
- parce qu'ils ont une activité réduite (secteur en croissance ou en décroissance, ou secteur aux effectifs mal calibrés par les errements de la prod et du dimensionnement...) ;
- parce qu'ils sont en arrêt (maladie, grossesse, etc.).

Indirectement, **tous les pilotes sont également concernés parce qu'ils basent leur rythme de vie et leurs investissements** sur leur salaire minimum garanti.

Cette mesure extrêmement forte se veut ainsi très protectrice pour tous les pilotes.

Elle s'accompagne d'une autre mesure signée dans le même accord : la révision de la méthode de calcul de la moyenne secteur.

La moyenne secteur -

Cette **revendication historique** que nous obtenons aujourd'hui est une mesure un peu technique, mais elle peut s'expliquer assez simplement.

Nous l'avons vu, notre rémunération est faite d'une partie fixe et d'une partie variable en PVEI.

Supposons un secteur constitué de seulement 2 pilotes A et B.

- Le pilote A n'a volé que 60 PVEI, le pilote B a volé 100 PVEI.
- Le pilote A est ainsi payé au SMMG, soit fixe + 80 PVEI, tandis que le pilote B est payé à l'activité réalisée, soit fixe + 100 PVEI.

Supposons maintenant qu'un pilote C bénéficie d'une garantie de rémunération à la moyenne de ce secteur.

- Hier, il était payé à la "moyenne des PV réalisées", soit dans le cas présent 80 PVEI (moyenne entre 60 et 100 PVEI), en l'occurrence au niveau de son MGA actuel.
- Dorénavant, la moyenne de rémunération des pilotes A et B sera bien **la moyenne des PV payées** ! Soit dans l'exemple précédent : fixe + 90 PVEI, (moyenne entre 80 et 100).

Et en réalité, cette moyenne secteur sera même encore plus élevée, puisque le complément MGA sera porté à 85 PVEI.

Ce qui fera pour l'exemple cité une moyenne secteur qui évolue de :

Fixe + 80 PVEI -> Fixe + 92,5 PVEI, soit 12,5 PVEI de plus par rapport à aujourd'hui !

Dorénavant, grâce à la nouvelle méthode de calcul de la moyenne secteur négociée par le SNPL dans cet accord, associée à l'augmentation du complément MGA, la moyenne secteur reflétera bien la moyenne de la paye réelle dudit secteur.

Cette mesure entrera en vigueur **à compter du 1er juillet 2024**.

Rappelons que ce complément appelé moyenne secteur intervient dans les cas suivants :

- Les **réserves**. Lors de réserves protégées, le pilote est souvent programmé sous l'objectif. S'il n'est pas déclenché sur une activité, le pilote touchera un complément moyenne secteur nettement supérieur à aujourd'hui (sauf à ce que tout le secteur soit au MGA bien sûr) ;
- L'**accord de fin de SFF 330/350**. Dans cet accord, pour les pilotes qui restent bi-qualifiés, une fois que la flotte A330 passera sous les 9 avions, ils bénéficieront d'une paye au sup de l'activité réalisée/moyenne secteur A350 only ;
- Garantie de rémunération pour les **pilotes en annexe** ;
- La moyenne secteur intervient également dans le **calcul des congés payés**.



Prime instabilité de planning : les pilotes ne paieront plus les choix stratégiques de l'entreprise ●●*

Depuis plusieurs mois, nous déplorons la dégradation des conditions d'exploitation dans lesquelles travaillent les pilotes d'Air France et de Transavia.

Problèmes de *supply chain*, désorganisation interne et manque d'effectifs à la maintenance, gestion hasardeuse de la prod sont autant de facteurs qui se conjuguent et nuisent à la performance opérationnelle de nos compagnies.

De plus, le choix fait par l'entreprise d'introduire un second type avion sur moyen-courrier, tant chez Air France que chez Transavia, exacerbe les problèmes et les irrégularités ; ainsi, ces problèmes se traduisent bien trop souvent par des modifications de planning post publication pour les pilotes, avec des conséquences financières parfois majeures.

Si nous comprenons que les aléas puissent faire partie de notre métier, il n'est pour autant pas question que les pilotes subissent les conséquences des errements et des choix stratégiques de l'entreprise.

Ainsi, le SNPL a négocié un mécanisme de protection important pour la rémunération des pilotes.

A compter du 1er juin 2024, les principes suivants s'appliqueront :

- **pour toute activité modifiée sur le planning d'un pilote en période de stabilité planning* et avant l'engagement de la rotation, le pilote sera gratifié d'une prime de compensation de 5 PVEI en sus du SMMG par jour calendaire impacté ;**
- **cela s'applique pour un changement de type avion ne permettant plus de réaliser le vol en fonction (retrait partiel ou complet d'une activité) ou induisant une MEP en lieu et place d'un vol en fonction, ainsi que pour un affrètement ;**
- **si le pilote prend une autre activité sur les mêmes jours, la rémunération de l'activité se cumulera à cette prime ;**
- **évidemment, en vertu de l'accord de stabilité planning, le pilote reste totalement libre de refuser toute autre activité qui lui serait proposée.**

* ●● : Chez Transavia, la période de stabilité planning s'entend à compter du début de la période 2A, soit J- 14

Exemples :

- Perte d'un GRU 4 ON (env 30 PV). Le pilote percevra une prime de 20 PV en dédommagement, en plus du SMMG. Si le pilote récupère un ABJ (env 20 PV) par exemple, il sera payé le cumul des deux, soit 40 PV.
- Cause technique, modification d'une rotation avec départ en MEP sur LAD à 23h iso en fonction, le pilote percevra donc une prime de 10 PV (deux jours calendaires impactés) en sus de la rémunération de sa MEP.
- Sur MC, perte d'un A/R TLS au début d'un 3 ON par exemple, le pilote percevra une prime de 5 PV.
- Sur MC, passage en MEP du vol vous amenant en découcher cause changement de type avion, le pilote percevra 5 PV en sus de la rémunération de sa MEP.

Extension de la garantie collective à 100 PV sur moyen-courrier

L'activité observée sur moyen-courrier depuis le début de saison été s'avère finalement modérée, en raison du mauvais dimensionnement des effectifs et des déficiences constatées du programme et de la production. Les affrètements, autorisés pour la saison par le SNPL dans la limite de 7 coques chez Air France et d'une coque chez Transavia pour passer un été « chaud », servent en réalité à combler les manquements de la maintenance. Devant l'incompréhension de nombreux collègues, nous avons obtenu l'extension de la garantie collective à 100 PV sur le moyen-courrier pour la période d'avril à septembre 2024.

Pour rappel, cette garantie collective s'applique de la façon suivante :

Si pour une fonction donnée, la moyenne de toutes les PV décomptées sur le MC AF ou chez TO est inférieure à 100, la différence sera versée à chaque pilote de la fonction concernée.

Exemple : si la somme des PV décomptées pour les CDB MC AF (A320 + A220) en 100% est de 96 PV en moyenne sur le mois de mai, chaque CDB MC AF en 100 % touchera un complément de 4 PV pour ledit mois.

Le SNPL continue inlassablement d'améliorer et de protéger le contrat des pilotes d'Air France et de Transavia, et il continuera à porter haut et fort les justes revalorisations salariales exigées pour notre corporation.

Le BAFTO

Contacter le BAFTO : bafto@snplfalpa.org

Suivez-nous sur les réseaux sociaux :

