



LA RÉMUNÉRATION

CHAPITRE RÉMUNÉRATION DU PROJET *WAKE UP TO*

Conformément à notre engagement pris lors de la sortie du programme de la campagne *Wake up TO*, nous avons publié au cours de ces derniers mois toute une série de tracts et dossiers reprenant nos idées et nos pistes de réflexion concernant le développement de notre entreprise ou encore l'amélioration de nos conditions de travail. →→→



Transavia



47-49, avenue Simon Bolivar
75019 Paris



www.syndicat-spl.fr



@SplTransavia



transavia@syndicat-spl.fr



Nous ne pouvions pas clôturer cette campagne de communication sans nous arrêter sur le chapitre rémunération, sujet souvent tabou qui, depuis la naissance de Transavia, est synonyme d'inégalités. Une fois de plus, l'année 2017 ne fera pas exception à la règle puisque le bilan social de l'entreprise qui vient de sortir – ouvert à consultation sur simple demande – laisse apparaître un écart de plus 100 000 euros entre **les dix CDB les mieux payés** et **les dix CDB les moins payés**. L'écart se resserre chez les OPL, mais reste trop élevé en avoisinant 30 000 euros !

En effet, il est affligeant tous les mois de constater au travers les réponses aux questions DP de tels écarts entre le nombre d'HC le plus faible et le plus élevé.

ALORS, D'OÙ PROVIENNENT CES ÉCARTS ?

Ils sont principalement dus aux différentes fonctions, cadres, instructeurs, ou représentants du personnel. Chez certains élus, ce qui est le plus frappant, c'est leurs hautes rémunérations couplées à un faible nombre de jours d'engagement qui déclenche néanmoins un grand nombre d'heures supplémentaires ! ●●



COMMENT METTRE FIN À CES PRATIQUES PLUS OU MOINS DOUTEUSES ?

Le SPL réfléchit à une solution qui permettrait de passer à une rémunération forfaitaire annualisée, calculée à partir des chiffres de l'année 2017.

- ➔ Pour l'année de transition, elle correspondrait à l'année 10 chez Transavia.
- ➔ La grille serait ensuite déroulée jusqu'à l'année 20 en incluant 2 % d'augmentation annuelle.
- ➔ En accord avec notre projet sur la qualité de vie au travail (QVT), un lissage serait également fait au niveau des jours d'engagement, sauf pour les volontaires des mois d'été (pour rappel passage à 10 OFF dans le mois avec report des OFF sur le CET) qui eux percevraient par exemple une prime équivalente à 2/30 du salaire.
- ➔ Une prime de fonction (RDOA, RDFE, TRE, TRI, SFI, CRM, sécurité des vols, etc.) continuerait à exister.
- ➔ Une prime de déclenchement sur les jours blancs serait rémunérée 400 euros, quelle que soit la saison. Les règles de déclenchement ne seraient pas changées par rapport à celles déjà en vigueur.
- ➔ Aucune prime ne serait attribuée aux délégués syndicaux afin que la transparence puisse être totale. ●●

PAR CE SYSTÈME, NOUS METTRONS FIN À LA COURSE AUX HEURES SUP' ET AUX INÉGALITÉS INTOLÉRABLES QUI EN DÉCOULENT.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL SERAIT ÉGALEMENT AMÉLIORÉE.

NOUS PENSONS RETROUVER AINSI UNE ÉQUITÉ AU NIVEAU DE LA RÉMUNÉRATION.

TOUS LES CDB ET OPL SERONT SUR UN PIED D'ÉGALITÉ, QU'ILS SOIENT ÉLUS OU INSTRUCTEURS.



Transavia



Air France



Hop !



Air Caraïbes



Aigle Azur



Corsair International



Air Austral



ASL Airlines