OBTENIR UNE MEILLEURE RÉMUNÉRATION ?

IL NE SUFFIT PAS DE CLAQUER DES DOIGTS !

- Prime départ à la retraite
- Prime d'ancienneté
- Prime repas identique aux PNT
- Prime repas petit déjeuner
- Prime rafraîchissement cabine
- Prime rafraîchissement cabine : Ménage escale Maghreb et autres gros vols
- Primes de fonction formateur CRM et instructeur intégrées dans le SMMG et revalorisation
- Prime d'incitation pour découcher valable sur activité ou blanc
- Prime d'incitation déclenchée à partir de J-3
- Prime pour aléa d'exploitation (Arrivée CDG)
- Prolongation de la grille de salaire au-delà de 20 ans
- Négociation d'une grille de salaire pour les cadres PNC prenant en compte l'ancienneté en compagnie et l'ancienneté dans la fonction
- Rémunération des futurs tuteurs alternants PNC
- Augmentation des primes de fonction INS et CC
- Revalorisation des primes d'incitation : 200 €/CC - 150 €/PNC, valoriser cette prime a plusieurs avantages : augmenter l'engouement des PNC à dépanner et donner à l'entreprise plus de garantie pour couvrir les vols
- Un Congé Payé d'ancienneté de plus tous les 5 ans
- Indemnisation : vols à 3 PNC, absence de cigarettes, débarquement de catering, catering ayant déjà effectué des rotations...
- Majoration heures de nuit 50 % iso 20 %
- Amélioration du système de ventes à bord (%, challenges mensuels, outil de suivi, valorisation individuelle)
- Revalorisation des Heures Créditées du e-Learning RTC, vols courts
- Abaissement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires dès le 1er jour d'arrêt maladie
- Doublement des HC pour Noel et Jour de l'An + Versement d'1/30e de salaire comme le 1er mai
- Préférence indemnité ou carte pressing

PROFITEZ D'AVANTAGES SOCIAUX ?

IL NE SUFFIT PAS DE CLAQUER DES DOIGTS !

- Continuer à développer le nouveau site du CSE avec de nouveaux avantages et nouvelles prestations
- Augmentation du pourcentage des subventions versées par l'entreprise au CSE
- Revoir à la hausse les prestations de la complémentaire santé, par rapport à AF, les cotisations sont plus faibles mais le niveau de prestations moins élevé, alors que la pyramide des âges est plus jeune donc le taux de sinistre est moins élevé
- À cotisation égale, nous pourrions augmenter les prestations telles que médecine douce ostéopathe, optique ou dentaire, très utile pour la population PN
- Déclencher les RCP selon la liste d'ancienneté
- Prioriser les contrats RCT/S par base et ensuite les attribuer aux parisiens si le besoin n'est pas couvert
- Créer un Conseil de discipline pour que le dossier du salarié soit consulté et étudié en vue d'une commission qui éviterait les sanctions abusives
- Titularisation à 50 % sur base et 50 % en mobilité en cas de besoin sur base
- Mise en place d'un CET (compte épargne temps) afin de permettre aux salariés d'épargner les jours de congés non pris pour une utilisation ultérieure ou une monétisation
- En effet, ces jours peuvent être monétisés et défiscalisés, sans charges patronales ni salariales en cas de versement dans le PERCO (avec la possibilité pour l'employeur de verser un abondement)

AVOIR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

IL NE SUFFIT PAS DE CLAQUER DES DOIGTS !

- Préférence vols (Orly)
- Revoir le manuel du port de l'uniforme (tatouages, piercing)
- Plus de point Cepovett ou des uniformes de meilleures qualités.
- Possibilité de veste mi-longue pour les femmes.
- Chaussures plates
- Modification du système de point des DDA (comme AF) avec l'attribution de points chaque année + points d'ancienneté
- Doublure sur l'arrière du pantalon ou tissu plus épais.
- Parentalité, journées enfant malade.
- Création d'une crèche d'entreprise.
- Repos / Congés (encadrement, congés ancienneté)
- Passerelle AF
- GP (alignement des droits GP et des tarifs avec AF, réciprocité sur ouverture des ventes, fonctionnalité GP Net, alerte disponibilité R1, accès R1S, R2s, R3 et listage R4, plus de compagnies partenaires)
- Mise en place d'une ancienneté Groupe AF, dans une future démarche de mobilité, prestations GP, reconnaissance ancienneté en cas de rupture conventionnelle, PDV, passerelle.
- Mise à jour mensuelle ou trimestrielle des listes d'ancienneté et au minimum avant chaque vague de titularisation
- Mise en place des indemnités kilométriques IKS/IKV
- Lyon : navette équipage pour les PN (Avion > aérogare)
- Voiture de location pour l'équipage lorsque l'hôtel se situe loin du centre-ville.
- Création d'un processus permettant de récupérer des points lors de la non utilisation des chambres d'hôtel en escale comme chez HOP.
- Création d'un débasement saisonnier sur base extérieure MPL et MRS
- 1 plateau repas complet par tranche horaire de repas
- Augmentation du TS en cas d'attente trop longue des PMR.
- Prises en charge des taxis ou mise en place de navette pour PNC en transport qui n'y ont pas accès briefing trop tôt ou retour trop tard, sans aléa d'exploitation. Déjà en place pour les PNT et applicable chez AF sans aléa d'exploitation et pour toute la population.
- Renégocier l'avenant 17 arrivé à son terme depuis le 02/01/23 concernant les propositions de reclassement durant les grossesses (possibilité de refuser le reclassement sans imputation)
- Border les découcher
- Pas d'inversement de cycles
- Jours d'Engagement (maximum 5)
- Heure du Check in en escale en fonction de l'heure réelle du Pick up (temps de repos biaisé)
- Limitations 65 - 75h (30j glissants, proratisation selon CP)
- Affichage planning (le mois M+1 prévisionnel, à S+7)
- Ne pas programmer de vols isolés entre 2 périodes de off
- Repos avant et après le RTC
- Mise à disposition en PPV d'un service de restauration automatique

UNSA PNC TRANSAVIA

VOTEZ UNSA TRANSAVIA

DU 23 MARS AU 4 AVRIL 2023