



**UGICT / CGT AIR FRANCE**  
**MARSEILLE-PROVENCE**

BP 51 Aéroport de Marseille-Provence  
13728 Marignane Cedex

tel : 0 442 788 977 / fax : 0 442 881 419 / email : [cgtafmrs@free.fr](mailto:cgtafmrs@free.fr) / site : [www.cgtairfrance.com](http://www.cgtairfrance.com)

Marseille le 31 janvier 2013

## **LES RAISONS DE NOTRE DESACCORD**

**Un travail de destruction de nos acquis**

**La Direction obtient la signature de trois syndicats !!!**

**(CFDT, CFE-CGC, UNSA)**

### **Contre l'Accord d'Aménagement du Temps de Travail :**

Nous avons refusé le plan Transform, signé par la CFDT, la CFE-CGC et FO, principalement car ce plan entraînait la remise en cause de quasiment tous nos acquis sociaux et une immense baisse de notre pouvoir d'achat (**à terme une baisse moyenne de salaire évaluée à 5000 € annuels/salarié**), tout cela pudiquement caché derrière une hypothétique « *clause de revojure à meilleure fortune* »...

Gagnés en 1999 par une lutte exemplaire des salariés, les acquis obtenus dans notre accord RTT de Marseille-Provence vont tout simplement disparaître dans la nébuleuse de la compétitivité, si nous ne nous mobilisons pas.

### **Des outils de déstructuration que seule la mobilisation pourra contrer**

Avec le nouvel accord d'Aménagement du Temps de Travail du 24/01/2013, signé par la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA, le clou vient de s'enfoncer encore plus, en donnant à la Direction tous les outils pour effacer des années d'histoire sociale.

Ce nouvel accord fixe de nouvelles règles d'organisation du temps de travail. Jusque là rien de très exceptionnel, cependant, ces « outils conventionnels » permettent désormais à la Direction d'aller encore plus loin dans la flexibilité de nos horaires, dans l'augmentation drastique de la productivité, le tout, vous l'aurez compris sans bourse délier.

### **Des exemples concrets pour y voir clair**

La Direction n'a jamais caché son intention d'adapter le modèle social d'Air France à son modèle économique. Il s'agit bien pour elle de maximiser la « profitabilité », à travers notamment la flexibilisation à outrance de notre travail.

En effet, si nous ne l'empêchons pas par notre mobilisation, la Direction pourra par exemple nous faire travailler jusqu'à 48h00 (hors temps de repas) par semaine pour les pleins temps (dans la limite de six semaines/an à plus de 43h00), en alternant avec des semaines de 41h00 : cela permettrait à la Direction, par exemple, d'aller du 15 juin au 15 septembre sans tenir aucun compte de la durée légale de 35h00 hebdomadaires !!! De même les temps partiels vont voir leurs conditions de vie très lourdement impactées par ces nouvelles mesures.

Sans multiplier ici les exemples de ce type, nous avons voulu vous proposer dans les pages qui suivent, un comparatif « Avant / Après » afin que vous puissiez vous-mêmes y voir plus clair.

ACCORD RTT de MRS de 1999	NOUVEL ACCORD RTT
<p><i>Grâce à la lutte, la direction AF MRS avait choisi l'option d'embaucher, en contrepartie des aides de l'état, les salariés de MRS ne devaient pas subir de perte financier.</i></p> <p><b>Jours de RTT dans la grille :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il était possible de déplacer un jour RTT, lorsqu'il était dans une période de CA</li> <li>- Il était possible de programmer une vacation, lorsqu'un jour de RTT tombait sur un jour férié</li> </ul> <p><b>Pour les vacations courtes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour une vacation courte sur un jour férié, il était possible de la déplacer, pour une vacation normale</li> <li>- Pour une vacation courte qui ne déclenchait pas de repas, celui-ci était quand même payé.</li> </ul>	<p><b>Préambule et champ d'application de l'accord et Art. 10.1</b></p> <p>Mesures supprimées.</p> <p>Mesures supprimées.</p>
<p>Les agents à temps partiel sans terme à leurs avenants pouvaient garder leurs grilles</p>	<p>Avec cet accord la direction compte mettre un terme aux avenants et se garde le droit de les modifier régulièrement : ainsi toutes les grilles peuvent être modifiées.</p>
<p>Seul le personnel en horaire administratif volontaire était contrôlé par une badgeuse.</p>	<p><b>Art. 1.3</b> La prise et fin de service sera contrôlée soit par badgeage (pointeuse), soit manuellement pour tous.</p>
<p>Les cycles de travail étaient de 12 semaines maxi.</p>	<p><b>Art. 1.4</b> Les périodes de références (cycle) pourront être de 1 à 52 semaines (annualisation).</p>
<p>Les personnels administratifs avaient 2 jours de repos consécutifs, le samedi et dimanche.</p>	<p><b>Art. 2.1</b> Possibilité de perte du repos du samedi entraînant un repos isolé dans la semaine.</p>
<p>Il était possible de cumuler des pauses légales + la coupure repas.</p>	<p><b>Art. 2.6</b> Les pauses légales sont confondues avec la coupure repas.</p>
<p><i>Nombre de vacation et amplitude horaire :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amplitudes journalières de 6h à 8h30 maxi.</li> <li>- Cycle de 12 semaines maxi.</li> <li>- 4,5 vacations maxi par semaine.</li> </ul>	<p><b>Art. 3.1</b> le nombre vacation et l'amplitude journalière seront adaptées à la charge de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amplitude différentes (plus de limite).</li> <li>- Cycle de 1 à 52 semaines (annualisation).</li> <li>- Le nombre de vacations hebdomadaire peut varier.</li> </ul>
<p>Le passage aux 35h avait entraîné :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- baisse de 30 mn de la durée des vacations.</li> <li>- 2 jrs de RTT résultants du cumul de l'amplitude hebdomadaire des 35h17mn.</li> <li>- 9 jrs de RTT fixés dans la grille.</li> </ul>	<p><b>Art. 3.2</b> En ce qui concerne les 2 jours de RTT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>perte des 2 jours de RTT</b> en ramenant la durée à 35h/semaine.</li> <li>- garder nos 2 jrs de RTT avec une durée de <b>35h17</b></li> <li>- générer <b>5 jrs de RTT</b> avec une durée de 35h47.</li> </ul> <p><i>En ce qui concerne les 9 jrs de RTT dans la grille :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perte de la totalité de ces 9 jrs avec une réduction de l'amplitude journalière.</li> <li>- Les conserver.</li> </ul>
<p>Vacation d'une durée continue : (6h à 8h30).</p>	<p><b>Art. 3.3</b> Interruption possible en cours de vacation ce qui aura pour effet d'augmenter gratuitement l'amplitude de la journée de travail. (Voir ci-dessous)</p>
<p>Durée des vacations de 6h à 8h30, limité à une seule vacation courte par semaine.</p>	<p><b>Art. 3.3</b> Vacation courte ne pouvant pas être inférieure à 6h (pour les temps plein) Sauf interruption de la charge de travail significative de plusieurs heures : par exemple pour une vacation de 8h00 avec coupure de 3h ( ex : 6h/9h puis 12h/17h) <b>(cette mesure laisse la porte ouverte aux doubles montées ou à l'augmentation non rémunérée de l'amplitude).</b></p>

<p>Pour les horaires décalés, la pause repas était payée dans sa totalité.</p>	<p><b>Art. 3.4</b> L'extension de la coupure repas au-delà des 30 mn règlementaires, ne le sera plus.  - Possibilité pour la direction de revenir à une pause repas de 30 mn  - Possibilité pour la direction de nous laisser notre pause repas de 45/50 mn et de nous rallonger notre vacation de 15/20 mn, <b>sans être payé</b></p>
<p><i>Petites vacation pour les temps partiels :</i>  Les agents à temps partiel (comme les temps plein) ne pouvaient pas faire des vacances de moins de 6h.</p>	<p><b>Art. 4.2</b> <i>Petite vacation pour les temps partiels :</i>  Les agents à temps partiel <b>(de 80% et plus)</b> pourront avoir des vacances de moins de 6h dans la limite de 25%  <i>Ex d'horaire possible sur 1 semaine pour un 80% :</i>  3h30, 6h, 6h, 6h30, R, R, 6h  <b>Pour les moins de 80% :</b>  Les vacations pourront être de 3h30 sans limite hebdomadaire  <i>Ex d'horaire possible sur 1 semaine pour 50% :</i>  3h30, 3h30, 3h30, 3h30, 3h30, R, R</p>
<p>Les grilles des agents à temps partiel ne pouvaient pas dépasser un cycle de 12 semaines.</p>	<p><b>Art. 4.2</b> Les cycles de travail pourront être aménagés d'une semaine et au plus égale à l'année</p>
<p><b>Pour les pleins temps et temps partiels</b>  Le P.O.T. (Plan d'Organisation du Travail, rythme de la grille : matin, soir et repos) n'était pas modifiable.</p> <p>Le délai de prévenance d'un changement individuel des horaires devaient se faire 3 jours avant pour un plein temps et 7 jours pour un temps partiel</p>	<p><b>Art. 6.1.1 et Art. 6.2.1</b>  - le P.O.T. peut changer en cas d'évolution majeure du programme (été/hiver) ou de l'organisation au cours du cycle, nécessitant un changement important du positionnement des jours de repos.  (En d'autres termes, pendant un cycle, la direction pourra modifier nos repos sans notre accord)</p> <p>- Le délai de prévenance d'un changement d'horaire individuel se fera 7 jours avant pour tous.  <b>Mais pour un cas de force majeure le changement d'horaire pourra se faire jusqu'à la veille (AF considère que le motif économique en est un)</b></p>
<p>La grille plein temps ne dépassait pas 40h par semaine.</p>	<p><b>Art. 6.1.2</b> il sera possible de travailler 6 semaines/an avec un temps de travail effectif supérieur à 43h (hors temps de repas)</p>
<p>Les heures supplémentaires étaient payées au-delà de la 40<sup>ème</sup> heure hebdomadaire.</p>	<p><b>Art. 6.1.3</b> Les heures supplémentaires seront payées au-delà de la 43<sup>ème</sup> heure en moyenne par semaine dans le cycle. (Ex : Il faudra donc faire 8h sup en moyenne pour chaque semaine du cycle).</p>
<p>Grilles temps partiel.</p>	<p><b>Art. 6.2.2</b> il sera possible de travailler 6 semaines/an avec un temps de travail effectif supérieur à 39h (hors temps de repas)</p>
<p>Pour les temps partiels le temps de travail était lissé sur l'année.</p>	<p><b>Art. 6.2.4</b> Le décompte des heures complémentaires s'apprécie dans le cadre de la période de référence.  (Un temps partiel peut effectuer 10% d'heures complémentaires par rapport à son avenant. En sachant que dans cet accord la période de référence peut-être sur l'année, il sera donc possible à la direction de faire travailler en heure complémentaire les temps partiels, et ce dans la limite d'un temps complet, pour les périodes chargées et de rendre ces heures sur une période de basse activité)</p>

L'escale de Marseille n'étaient pas concernés par l'annualisation du temps de travail.	<b>Art. 6.2.3</b> Le temps partiel pourra être annualisé avec des <b>semaines sans activité</b> et des <b>semaines avec une activité de durée supérieure à la durée contractuelle...</b> (Tout est dit)
Les 2 jours de RTT mobile étaient à la main du salarié, avec un temps de travail effectif moyen de 35h17.	<b>Art. 7.1 Pour le cas des 5 jours de RTT(35h47) :</b> 2 jours à la main du salarié 3 jours à la main de l'employeur (dont journée de solidarité) <b>Pour le cas des 2 jours de RTT (35h17) :</b> 1 jour à la main du salarié 1 jour à la main de l'employeur (dont la journée de solidarité)
Les CHS.	<b>Art. 7.2</b> Il est rappelé que les CHS doivent être prises dans l'année... Il existait une très large tolérance sur le délai de prise des CHS, d'autant plus que la direction avait des difficultés à les accorder. <i>Il faut souligner en outre que l'acquisition d'heures sera beaucoup moins importante : <b>le plan transform oblige les salariés à faire le choix de payer les jours fériés ou de les compenser. (N'oublions pas le blocage des salaires et des avancements)</b></i>
Compte épargne temps.	<b>Art. 8.1.</b> Le salarié devra indiquer le volume d'épargne entre le 1 <sup>er</sup> novembre et le 31 décembre de chaque année ( <i>il faut savoir que l'accord prévoit une réponse définitive, de la direction, le 31 décembre</i> ) Et donc, si le 31 décembre la réponse est négative, le volume d'épargne sera perdu ( <i>voir nouvelle convention d'entreprise signée le 6/07/2012</i> )
Horaires majorés La prime biseau est déclenchée, lorsque la perte des sujétions (horaire de nuit et de dimanche) est supérieure à 5%, lorsqu'il y a changement des grilles horaires.	<b>Art. 9.3 et annexe</b> Afin d'accompagner temporairement la perte des sujétions (heures de nuit et de dimanche), <b>les salariés demeurant sur le même poste et dont l'horaire collectif est modifié d'ici le 31 décembre 2013, dans le cadre des projets liés à Transform pourront bénéficier de ce dispositif...</b> Si une de ces 3 conditions n'est pas remplie, se sera le dispositif normal qui sera mis en place (la prime biseau). <i>La direction locale s'est déjà empressée de dire aux agents LL que la fermeture du front line au T1 n'est pas liée à Transform et qu'il n'y aura pas de changement de grilles, donc pas de prime.</i> <b>Quid des agents à temps partiels qui ne sont pas sur des horaires collectifs, car rien n'est formellement écrit pour cette population, concernant ce dispositif !!!</b>

**Face à tous ces reculs sociaux, nous devons débattre ensemble des modalités d'action.**