



NAO 2013 :

Vous reprendrez bien un petit peu de rien ?

Les 13 et 14 mars, la direction a réuni les Organisations Syndicales représentatives afin d'ouvrir les « négociations » salariales. Ne nous leurrions pas, si cette NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) a eu lieu, c'est uniquement parce qu'elle est obligatoire !

La direction, fidèle au contenu de son plan d'austérité et de transformation d'Air France, a bloqué nos salaires pour les années 2012 et 2013.

A noter : Depuis la signature de la nouvelle Convention d'Entreprise Personnel Sol à l'automne dernier, validée par FO, CGC et CFDT, la NAO ne concernera plus uniquement les Augmentations Générales comme ce fut toujours le cas à Air France. Désormais, il conviendra de négocier aussi les Augmentations Individuelles (enveloppe d'avancements, de promotions et d'ancienneté).

Jusqu'ici, l'entreprise appliquait le contenu de notre ancien système d'évolution de carrière (A3 à C9). Les évolutions de carrières étaient garanties de façon collective. Désormais, avec le projet Passerelles (N1 à N5), chacun va devoir se débrouiller pour évoluer individuellement, toute notion d'évolution collective ayant disparue...

Voici le contenu de la NAO 2013 tel que « proposé » par la direction :

- *Rémunération minimale brute annuelle garantie : **22.264 €** pour un salarié à temps plein*
- *Provision au titre de l'égalité professionnelle Femme/Homme : **aucun montant exprimé***
- *Versement de la PUA : **anticipation du versement au 15 juin 2013***
- *Revalorisation exceptionnelle des minima de plage des personnels au sol pour le niveau N1 à hauteur de **3 points au 1^{er} septembre 2013***
- *Enveloppe d'Augmentations Individuelles et d'ancienneté pour le personnel Sol : **1,4 %***

Face à ces propositions indécentes qu'aucun syndicat ne peut (à priori) décemment valider, la direction avait déjà anticipé la rédaction d'un Procès Verbal de désaccord !

Cette procédure légale sert à acter la non validation d'un accord (pas de syndicats signataires représentant au moins 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles). Avec ce PV de désaccord, la direction est en droit d'imposer unilatéralement les mesures citées plus haut.

L'an dernier, cette même procédure avait été utilisée.

En ce qui concerne les Augmentations Individuelles (enveloppe de 1,4 %), ce pourcentage est un trompe-l'œil puisque sont incluses la provision au titre de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes (montant inconnu), l'ancienneté (à hauteur de 0,4 %) et les promotions. Quant aux avancements, il y en aura ... s'il reste de l'argent dans cette enveloppe !

Le syndicat CGT Air France déplore cette manière de procéder qui ne respecte en rien le rôle et les prérogatives des organisations syndicales toujours pompeusement appelées « Partenaires sociaux ». En guise de partenariat social, la direction propose et dispose en même temps, ce n'est pas acceptable.

La direction est prévenue : l'an prochain, nous aurons les dents longues !

JDS : Journée De Solidarité ... vis-à-vis de l'employeur !

La loi n° 2004-626 du 26 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a été instaurée suite à la canicule de l'été 2003 qui a fait de nombreuses victimes parmi les personnes âgées. Pour les employeurs, elle se traduit par une « Contribution Solidarité Autonomie » égale à 0,3 % de la masse salariale de l'entreprise, le tout étant destiné à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

D'après le texte de loi, le paiement de la Contribution Solidarité Autonomie n'est pas subordonné à la mise en œuvre de la journée de travail supplémentaire non rémunérée. Air France décide néanmoins de la mettre en œuvre pour ses salariés...

Jusqu'ici, la direction récupérait une journée de RTT sur chaque salarié Air France. Depuis la mise en place de Transform'2015, la donne a changé puisque certains salariés ne possèdent plus de jours RTT dans leurs horaires. Ceux qui en possèdent « abandonneront » un jour RTT, les autres seront « invités » à donner une journée de travail gratuite.

Rappel n°1 : Horaire à 35h00 → 0 RTT, Horaire à 35h19 → 2 RTT, Horaire à 35h47 → 5 RTT

Rappel n°2 : Avec la modification imposée dans Transform'2015 concernant la rémunération et la compensation d'heures des jours fériés, il va devenir quasi impossible de créditer son compteur CHS pour une majorité de salariés.

Rappel n°3 : la JDS, c'est 7h de travail. Si cette journée supplémentaire de travail dépasse les 7h, le différentiel sera payé ou compensé.

Une JDS détournée de son objet pour devenir un outil de productivité

Lors d'une réunion d'information sur la JDS organisée par la direction le 18 mars dernier (Présents : CGT, FO et UNSA), la direction générale nous a dévoilé un projet qui concerne la DGES (exploitation sol). Le but clairement affiché est de faire travailler gratuitement une journée de plus les salariés dont l'horaire ne comporte plus de RTT (horaires à 35h00).

Cette journée supplémentaire servira à l'entreprise à optimiser la présence de salariés sur des périodes « rouges » (notamment pendant les départs en période scolaire). A ce jour, seule la direction de la DGES a affiché ses intentions quant à cette journée supplémentaire, les autres directions restant pour le moment muettes sur le sujet.

Nos revendications exprimées lors de cette réunion

1. Chaque salarié doit avoir le choix (journée travaillée ou pose de 7h de CHS). Sinon, il y a iniquité de traitement, certains salariés vont prendre une « double peine » (plus aucun jour RTT dans leurs horaires ET une journée de travail gratuite).
2. Augmenter la durée du travail à 35h08 afin de générer 7h de CHS destinées à couvrir cette JDS.
3. Nous exigeons un chiffrage précis de cette JDS en termes de productivité afin de vérifier que cette mesure ne nous fasse pas dépasser l'objectif de Transform'2015 (20 % de productivité supplémentaire). Nous demandons également qu'Air France nous donne un chiffrage précis afin de vérifier que cette journée de travail supplémentaire ne permette pas à Air France de s'enrichir sur le dos de l'aide aux personnes âgées et handicapées (les fameux 0,3 % de la masse salariale).

Qu'en pensent les signataires de l'accord ATT et des relevés de décisions proposés dans chaque secteur ? Pourquoi acceptent-ils de valider des mesures qui dépassent le cadre fixé dans l'accord central ? Et vous, salarié(e)s d'Air France, qu'en pensez-vous ?