



CFE
CGC

Professionnels, Techniciens, Agents de Maîtrise & Cadres d'Air France

Infos **ESCALE**

CFE
CGC

Notre avis sur les mesures de la phase 2 du plan de riposte à la crise affectant le personnel de l'escale

Dans son tract central intitulé « **La mesquinerie demeure une valeur sûre** » la CFE-CGC s'est rapidement exprimée sur le plan de riposte graduée N°2.

Nous ne doutons pas de l'effet de ces mesures sur les comptes de la Cie. Cependant, ramenées à l'échelle de la DGE et surtout de notre escale notre opinion est plus mesurée, et nous ne pouvons clore ce chapitre sans mettre en évidence les principales incongruités.

PERTE DE 3 JOURS DE BASSE ACTIVITÉ POUR LE PERSONNEL ADM.

La particularité d'une escale est d'être composée, dans sa grande majorité, d'effectifs opérationnels en horaires décalés. L'obligation, pour le personnel administratif de prendre 4 semaines de congés en été, dont 3 de CA est donc ressentie, plus qu'ailleurs comme une **INIQUITE** flagrante.

Le personnel administratif, trop souvent déconsidéré et rarement concerné par les quelques mesures positives, primes et faveurs, n'en est pas moins celui sans qui l'escale ne pourrait fonctionner.

Il ne peut que constater à ses dépens le scénario mis en place par la Cie pour lui subtiliser 3 jours basse saison alors que les collègues opérationnels ne sont pas concernés.

Tout le monde bénéficie de 25 jours de congés + 2, seuls les administratifs sont contraints d'en poser 15 durant la période dite haute saison, le solde de 12 n'autorise plus que 3 jours basse saison.

Et voilà comment faire main basse sur des droits.

Présenté autrement et dans le contexte actuel, nombreux sont ceux d'entre nous, opérationnels compris, qui auraient consenti des efforts, peut-être même plus rentables pour la Cie.

Quel sera le bénéfice réel de cette mesure sur Orly?

Peu d'agents concernés, la majorité d'entre eux prenant déjà 15 jours au moins en période haute saison, l'effet jours basse saison sera donc fortement limité.

Par contre le sentiment de discrimination, d'injustice et de privation de droits par détournement, marquera fortement les esprits. Y compris ceux des moins vindicatifs

COHERENCE??

Cette contrainte paraît encore plus fantaisiste lorsque l'on apprend, que durant le mois de juillet, l'escale n'exclut pas de recourir aux heures supplémentaires.

Donc absence forcée avec perte de majoration basse saison pour certains et heures supp sans perte d'avantages pour d'autres.

Le comble est que les agents opérationnels doivent, eux, penser à vider leur compteur de CHS!! Quand? En juillet? En faisant des heures ou "vac" supp et en augmentant ainsi leur crédit CHS?

Quant aux cadres administratifs, corvéables à souhait, une fois purgées leurs 4 semaines d'absence contrainte, ils, n'auront plus qu'à prendre leur paquetage, revêtir leur habit de lumière et rejoindre les postes subalternes de l'activité opérationnelle pour pallier le manque d'effectif? Leur activité professionnelle personnelle attendra! Qui viendra les aider quand il leur faudra récupérer le retard accumulé, retard que certains, n'en doutons pas, se verront reprocher.

RTT OU CJT POUR LA 4^{EME} SEMAINE DE CONGÉS OBLIGATOIRES

Jusqu'à présent, le règlement ne permettait pas, et ne permet toujours pas d'ailleurs, de poser plus de 3 jours consécutifs de CJT ou RTT. C'est aujourd'hui, autorisé, recommandé et même carrément obligatoire pour pouvoir poser les 5 jours de la 4eme semaine si l'on souhaite conserver quelques jours à poser en hiver.

Nous n'avons pas été consultés sur cette modification, même exceptionnelle et ponctuelle, du règlement.

RECUPERATION DES CHS

Nous n'aborderons pas là l'état de certains compteurs que les mesures décidées ne suffiront pas à purger.

Pour les autres, ces heures sont le fruit d'une activité, hors horaires programmés, effectuée par anticipation dans l'intérêt du service.

Nous savons qu'il est traditionnellement très difficile, voire impossible, pour un agent d'obtenir des jours de récupération, à sa demande, en utilisant ses CHS.

Aujourd'hui cela devient une obligation, une contrainte. Il doit apurer ses compteurs de CHS.

QUESTIONS:

Est-il sérieux de gérer une activité à coup de CHS et de laisser les compteurs atteindre des niveaux impossibles à résorber?

Dans l'absolu, ne devrait-on pas plutôt faire en sorte de rendre rapidement à l'agent les heures qu'il a effectuées par anticipation, à la demande de la Cie?

Qu'espérait-on en laissant ces compteurs gonfler sans contrôle et sans en mesurer les conséquences?

Sommes nous certains que tout soit bien maîtrisé aujourd'hui?

Etant donné le sous-effectif actuel et les tensions qu'il engendre dans certains secteurs, nous doutons, là encore, de l'effet réel de cette mesure qui, d'ores et déjà, s'accommode mal des prévisions heures supp de juillet.

Assurément, certaines des mesures de ce plan justifiaient une adaptation aux activités spécifiques, notamment opérationnelles.

Nous sommes convaincus que ces mesures auront peu d'effet sur notre escale sinon de rajouter une couche au mécontentement et à la saturation générale.

CET

Nous conseillons aux agents, selon les règles en vigueur dans la Cie, d'ouvrir un Compte Epargne Temps, s'ils ne l'ont pas déjà fait, et de transférer leurs CHS sur ce compte. Cela est possible à raison de 22 jours par an.

Ils pourront lors de la période prévue à cet effet, transférer tout ou partie de ces journées converties en € sur leur PERCO (pour ceux qui en possède un) ou leur PERE (pour les cadres).

CFE
CGC
Le + syndical

CFE CGC ORLY / 01 41 75 63 40 ory@cfecgcaf.fr

Adeline ROQUE, Véronique CUGERONE, Alain TIBA, Bruno MARQUE, Paulo MACEDO, Michel SUGERES
Jean-Luc MANGANO,

CFE
CGC
Le + syndical

AVANCEMENT DES CADRES

Le niveau moyen d'avancement convenu lors de la négociation NAO est de 1,6% que l'on peut décomposer de la façon suivante: 1% au titre de l'avancement (taux équivalent à celui de l'ensemble du personnel) et 0,6% au titre de l'ancienneté.

La lettre de cadrage DGE fixe l'avancement individuel des cadres de l'échelle à 1,2%. Ce qui signifie qu'un cadre dont la performance est jugée conforme à la prestation attendue bénéficie d'un avancement individuel de 0,6% complété par 0,6% d'ancienneté.

La moyenne des avancements des cadres de l'échelle devrait atteindre le taux négocié, soit 1,6%.

PRIME INTEMPERIE : PRECISIONS

La CGT, dans un tract récent, revendique, à juste titre, une action menée aux Prudhommes depuis 2006 sur le non respect du règlement concernant l'attribution des primes d'intempérie. A notre connaissance cette action n'a toujours pas produit d'effet.

Certains syndicats ont, tour à tour, tenté de relancer la démarche d'attribution de cette prime, sans plus de succès.

La CFE-CGC ne revendique pas la paternité de l'action qui n'est pas récente mais tient à préciser que depuis le mois de septembre 2008, ce sont les délégués CFE-CGC qui ont relancé ce sujet lors des DP et obtenu le respect de cet accord. Par des interventions en commission centrale ECO PRO et par courrier adressé au DGA Exploitation, nous avons même obtenu que cette prime soit attribuée à l'ensemble des personnels concernés dans toutes les échelles de la DGE où ce n'était pas encore le cas.

Nous dirons donc que ce sont les efforts conjugués et successifs de délégués pugnaces, indépendamment de leur appartenance syndicale, qui ont permis de réparer cette anomalie.

Historique des questions posées par la CFE-CGC sur le sujet:

Question CFE-CGC du mois de septembre 2008

Conformément à la convention d'entreprise chapitre rémunération (cf annexes 2.8 p41 et 42) intitulé prime d'intempéries en échelle, nous demandons que cette prime soit attribuée aux agents commerciaux d'échelle chargés de l'accueil des passagers.

Réponse de la Direction :

reste à définir les modalités de mise en œuvre.

Question CFE-CGC du mois d'octobre 2008

A notre question du mois dernier vous avez répondu que les modalités d'application restaient à définir. Où en est votre réflexion sur une procédure déjà clairement définie dans les règlements de la Cie?

L'échelle d'Orly est-elle, dans ce domaine également, une particularité?

Réponse de la Direction :

Pas de particularité de l'échelle d'Orly, les modalités techniques de mise en œuvre des primes d'intempéries sont en cours d'élaboration notamment dans le cadre de l'arrivée de Roster.

Question CFE-CGC du mois d'avril 2009

Après avoir obtenu une réponse positive de votre part, nous attendons toujours les premiers effets. Où en est-on de ce dossier, peut-on être informé, même s'il est, aujourd'hui traité en central DGE.

Nos délégués du Hub, s'appuyant sur notre démarche, ont surenchéri à leur tour, permettant ainsi à ce dossier d'avancer un peu plus rapidement. (cf courrier joint)

Pour la CFE-CGC il s'agit, d'abord et avant tout, d'une question de respect des droits et accords, car le montant légal de la prime est, malheureusement, vraiment dérisoire.



TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE,
CADRES.

Monsieur Michel EMEYRIAT
Directeur Général Adjoint Exploitation Sol

Roissy le 18 février 2009

Monsieur le Directeur,

Depuis des années, la CFE-CGC revendique l'obtention d'une prime d'intempérie pour les agents du passage à CDG.
Cette prime serait en voie d'être accordée à l'échelle d'Orly, l'outil ROSTER déployé depuis fin 2007, permettant d'identifier et de quantifier pour chaque agent les tâches réalisées à l'extérieur.

Grâce aux décades informatisées, le lien se fait directement avec la gestion paie déclenchant ainsi la prime d'intempérie au prorata de l'engagement de l'agent et ceci, avec effet rétroactif conformément au RP.

La CFE-CGC demande l'application des mêmes mesures sur CDG dans un souci d'équité.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous adresse, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Corinne CANDELLI
Coordinatrice CFE-CGC HUB

Copies : M.P.TIZON DRH
M.F.BAPTISTE RRS
M.A.BARIGNY RRS Hub

CFE-CGC Air France – T2E-NIV 1 - 95703 Roissy CDG cedex –
Tél : 01.48.64.91.65 Fax : 01.48.64.91.66 Email : hub@cfecega.fr

ACTIVITE SOUS-TRAITEE

Dans son dernier Brut 2 Com, SUD rappelle que la majorité des syndicats s'était prononcée favorablement sur la sous-traitance des passerelles. Bien sur, ils n'ignorent pas les réserves émises par la CFE-CGC d'Orly lors de cette prise de décision. Notre déclaration au CE de mars en faveur de la reprise de cette activité, largement distribuée dans l'échelle, est, du reste, sans équivoque.

La position de la Direction Générale et de notre DGA sont claires sur la reconsidération des activités externalisées et la possibilité de réintégration, lorsque cela est possible, afin de préserver l'emploi. La reprise de l'activité passerelle à Lyon en est la démonstration.

Nous attendons tous une décision, que nous souhaitons favorable, pour la reprise de cette activité à Orly.

Nous rejoignons cependant SUD sur l'appréciation de certains écrits syndicaux récents sur la reprise du traitement des passerelles. **Nous pensons même que ces vocations tardives révélées précipitamment prouvent que le dossier est sur la bonne voie!**

REEQUILIBRAGE DES HORAIRES

Un constat de dérives et de directives contraires à l'accord nous contraint à effectuer un nouveau rappel concernant le rééquilibrage des horaires.

L'ACCORD RTT N°22 N'AUTORISE PAS LE REEQUILIBRAGE

Rappelons que cet aspect précis de l'accord fût imposé par la Direction.

Pour la CFE-CGC, tant que cet accord fera loi il faudra le respecter et donc ne pas imposer de changements d'horaires ou de vacation aux agents sans leur avoir **préalablement** demandé leur accord.

Demander l'accord de l'agent ne coûte qu'un effort et permet de rester dans le cadre légal!

Changer son horaire sans son accord et attendre sa réaction n'est certainement pas la bonne pratique.

Des échanges de bons procédés polis et respectueux, basés sur la réciprocité et dans le respect des accords seraient souhaitables.