



Un œil sur les news



Air France

Avenant à la convention collective : Comment la CFE-CGC a su préserver TOUS les salariés...

Un petit rappel sur le contexte permettra de mieux appréhender les négociations de la CFE-CGC et son engagement.

La direction, dans le but de trouver des pistes d'économie supplémentaires, a proposé en préliminaire des négociations NAO, un avenant à la convention collective. Un discours clair et sans détour : « Si nous n'arrivons pas à renégocier la convention collective, la direction sera dans l'obligation de mettre en cause certains éléments composant la NAO ». Il faut tout de même savoir que malgré l'intitulé de ce rendez-vous annuel, la Négociation Annuelle Obligatoire la direction n'a pas besoin d'un accord majoritaire pour en modifier le contenu.

Les risques étaient donc importants, la direction pouvait mettre en cause des éléments conséquents de notre rémunération :

- **La PUA** : malgré la menace d'une action en justice de certains syndicats qui aboutirait dans un délai de 24 à 36 mois sans aucune certitude d'une issue positive, la direction pouvait en baisser le montant.
- **Les IKV** : nous avons tous en tête l'expérience des salariés d'ADP qui ont vu leurs IKV supprimées au profit d'une prime forfaitaire de 59 euros soit une perte en moyenne de plus de 250 euros par mois.
- **Les différentes primes....**

Dans ce contexte extrêmement contraint, la CFE-CGC a délibérément opté pour la négociation d'un avenant à la convention collective qui, à la différence de la NAO, nécessite un accord majoritaire des partenaires sociaux.

Ces discussions ont permis de trouver un accord équilibré qui a amorti la perte de rémunération des salariés mais aussi des cadres.

Certes il y a eu la perte de trois jours de congé mais la CFE-CGC a eu l'engagement de la direction de les transformer en AB53 ce qui a eu pour

conséquence directe de ne pas désorganiser les périodes de congés des salariés.



L'indexation de la PFA sur le taux de l'APLD pouvait faire craindre une baisse du montant de cette prime de fin d'année. Les négociations ont permis de mettre en place une prime de 160 € non imposable pour compléter le manque à gagner. La CFE-CGC a fait le pari que le taux d'APLD serait inférieur à 40%, nous sommes sur la bonne trajectoire. Ce qui a pour conséquence d'avoir **un effet positif sur la PFA** pour environ 80% des salariés, deux exemples :

Hypothèse PFA de 2000 €, Taux d'APLD de 40% :

1200 €+ (800 € X 84%) + 160 € soit **2032 €**

Hypothèse PFA de 3000 €, Taux d'APLD de 30% :

2100 €+ (900 € X 84%) + 160 € soit **3016 €**

Pour les cadres forfaitisés (2.1 et au-dessus), la CFE-CGC a tenu à intégrer dans l'accord le **maintien de la PVI pour 2021 et 2022**. Cependant compte tenu du contexte le montant sera en baisse par rapport aux années précédentes. Nous nous sommes par ailleurs heurtés à une campagne de dénigrement des cadres (cadre-bashing) orchestrée par certains syndicats peu soucieux de TOUS LES SALARIES, sous le prétexte que les « cadres » devaient contribuer encore plus à l'effort.

Ne sont-ils pas informés qu'ils y contribuent déjà largement ?

Certains syndicats ont la mémoire très courte ou ne savent pas compter... rappelons tout de même que, depuis le début de l'APLD, les cadres au forfait voient la globalité de leurs revenus annuels amputée de 16%, la PFA et la PUA étant intégrées dans leurs salaires mensuels depuis quelques années déjà

Restes à prouver que malgré le maintien de la PVI, les cadres ne soient pas encore perdants. La direction se refuse de nous communiquer les notes de cadrage définissant les taux de répartition de la PVI selon l'atteinte des priorités

Théoriquement, le mode de calcul du montant de votre PVI devrait vous avoir été communiqué par votre manager avant le 28 septembre 2021. N'hésitez pas à vous rapprocher de celui-ci ou du réseau RH dans le cas contraire.

La CFE-CGC est responsable et force de proposition, notre objectif est et restera la préservation des salariés de l'entreprise et la protection des emplois.



Télétravail : contrainte ou opportunité ?

Historiquement, notre entreprise a toujours été perplexe devant ce mode d'organisation, est-ce le fait d'une entreprise spécifiquement tournée vers l'exploitation ? ou est-ce la peur d'explorer de nouvelles organisations du travail ?

Il faut tout de même constater que notre entreprise a utilisé ce prétexte pour mettre en place le flex office et faire de grosses économies sur les infrastructures...

La Covid a mis un grand coup de pied dans la fourmilière, il a fallu s'adapter rapidement à un nouveau contexte. Comme souvent dans notre entreprise, on avance quand on est bousculé.

Le changement a été brutal et inévitable, nous ne

sommes pas égaux devant autant de changement. Au-delà du défi technique qui peut, à lui seul, être un obstacle, il a fallu changer en profondeur son rapport au travail. Comment s'organiser au quotidien sans accompagnement ?

Le manager doit revoir totalement son mode de communication et redéfinir sa légitimité auprès de ses équipes qui peuvent d'ailleurs parfois être plus à l'aise avec l'informatique !

Le salarié cadre ou technicien a du mal à redéfinir l'interaction avec son manager.

Comment doit-il faire ?

Bon an, mal an, nous nous sommes adaptés, nous avons trouvé des solutions, un nouveau mode d'organisation et retrouvé une très bonne productivité.

Le décret gouvernemental imposant le télétravail arrive à son terme, l'entreprise a proposé un protocole d'accord sur le télétravail. La CFE-CGC a négocié âprement ce protocole afin qu'il soit équilibré, souple et responsable, s'appuyant sur le fait que les salariés ont démontré leur maturité tout au long de la pandémie.

L'application est toute autre !!! L'échange et la recherche d'un consensus entre le salarié et le manager ont fait place, dans plusieurs entités, à l'application d'une note de cadrage froide et rigide mais surtout non négociable. **La CFE-CGC n'a pas manqué de le signaler !!!** Le manager lui-même se retrouve dans une situation très désagréable où les notions de négociation et de management laissent place à l'application d'une note, le résultat d'un fonctionnement très contraint, le fameux top down.

La CFE-CGC continue son action pour que l'avenant signé soit respecté sur le terrain et que le manager et son équipe puissent s'organiser en utilisant l'ensemble des alternatives proposées.

L'esprit de cet avenant repose bien sur le volontariat et une organisation à la main de l'équipe au plus près des impératifs du service.

**Vos représentants CFE-CGC sont disponibles pour toutes questions complémentaires !
N'hésitez pas à contacter votre équipe DGI via le mail cfecgc.dgiory@gmail.com**