



NAO 2010 : Un simulacre de négociation

Les Négociations Annuelles Obligatoires se sont achevées le 1er juin 2010. Les propositions de la Direction Générale soumises à signatures des organisations syndicales sont les suivantes :

- ▶ Augmentations générales de 0,8% répartis en deux fois :
 - 0,4% en juin
 - 0,4% en septembre
- ▶ Revalorisation du point porté de 9,00 Euros à 9,16 Euros
- ▶ Possibilité de paiement d'un certain nombre de jours sur le CET (Compte Epargne Temps relatif à l'accord 35 heures) dont les modalités et niveau restent à définir.

Les mesures proposées sont, à notre sens, insuffisantes, mais ne nous étonnent cependant pas. Celles-ci sont en effet uniformes dans toutes les filiales de SERVAIR S.A et strictement calquées sur celles accordées par AIR France à ses salariés à la différence près qu'à Air France, il existe un système d'avancement, de promotion et à l'ancienneté (hors G VT Glissement , Vieillesse , Technicité).

Ce niveau était par ailleurs une consigne nationale du MEDEF, sympathique syndicat patronal! Ceci nous permet donc d'affirmer que de négociations en tant que telles il n'y eu rien, tout était planifié, sans aucune perspective revendicative pour les organisations syndicales.

Dixit la Direction, le contexte économique actuel qui nous a été présenté par la Direction justifie « une année de modération », la sortie de crise mondiale

se faisant attendre, le volcan islandais nous ayant joué un vilain tour et les différents mouvements sociaux au niveau de l'Aviation Civile française s'étant conjugués, impactant donc les résultats de l'entreprise.

Nous remarquons que bien que les NAO se basent normalement sur l'exercice 2009, la Direction a déjà intégré les événements liés au volcan qui devraient se faire ressentir sur l'exercice 2010... Les bases des négociations sont à géométrie variable, soit rétrospectivement soit par anticipation, selon les besoins.

La Direction nous fait savoir qu'également l'intéressement serait très probablement versé cette année mais dans une plus faible mesure, environ de moitié, que celui perçu en 2009.

Pour Rappel l'intéressement n'est pas du salaire et ne faisant pas partie par définition de mesures salariales à proprement dit, nous avons refusé d'évoquer ce sujet lors des NAO, une commission spécifique existant déjà.

Les revendications et commentaires de la CFDT

Pour notre part, nous avons demandé des revalorisations portant sur les salaires de base ainsi que sur la prime de transport. Sur les salaires, nous avons particulièrement fait valoir que la productivité dégagée au cours des dernières années notamment par l'emploi des faisant fonctions ainsi que sur la baisse des effectifs sur les établissements de SERVAIR1 & SERVAIR2, baisse des

SECTION SERVAIR SA

SPASAF CFDT GROUPE AIR-FRANCE

effectifs dont il est inutile de revenir sur les circonstances et procédés utilisés par les deux directions d'établissement. D'autre part, nous avons également interpellé nos dirigeants sur le phénomène de « fuite d'activité » vers les filiales de SERVAIR S.A et non « de perte d'activité sèche », ce qui à notre sens ne peut être utilisé en tant qu'argument économique loyal et sérieux.

Sur la prime de transport, la CFDT rappelle qu'elle demande depuis des années le retrait de l'indemnisation forfaitaire km roulant SNCF défavorable aux salariés et favorable à la direction (défiscalisable) et deuxièmement au-delà d'un certain taux puisque s'appuie notamment sur les fluctuations des cours du pétrole observés, cours repartis à la hausse depuis plusieurs mois et qui impactent directement le pouvoir d'achat de chacun d'entre nous. Aucune revalorisation à espérer sur ce point. Autrement dit « **dépensez plus pour venir travailler !** »

Enfin, la CFDT a demandé à la Direction de justifier des phénomènes de « dispersion » liés plus particulièrement aux primes versées. On entend par dispersion, les écarts de rémunération au sein d'une catégorie qui doivent être étudiés et normalisés sur justification réelle et pertinente. Pour illustrer simplement, pourquoi et comment « A touche t'il plus que B » à poste ou classification égale. La loi impose à l'employeur, par de récentes jurisprudences, de fournir les justifications liées à ces mesures de dispersion. Les réponses apportées sur le sujet sont restées évasives. Nous veillerons cependant à obtenir ces informations afin

de régler les écarts inconsidérés ou discriminatoires...

A l'issue de ces négociations annuelles, nous avons pris connaissance du tract de la CGC (d'ailleurs qui utilise des méthodes discriminatoires de diffusion puisqu'elle est la seule autorisée à communiquer par voie de mail interne sur l' établissement de Servair 1 ET même pire sur des mails personnels dans lequel nos collègues « syndicalistes » n'hésitent pas à tenir pour responsables du faible niveau des augmentations les organisations syndicales qui demandent des dédommagements à la Direction dans le cadre des locaux syndicaux. Ceux-ci se sont bien gardés de le mentionner en séance, probablement conscients de la bassesse de l'argument compte tenu du fait que ces sommes ont été provisionnées (10 M€) depuis plusieurs années comme l'exige la loi pour tout contentieux juridique. Pour rappel, les principaux responsables de cette situation sont principalement les directions de SERVAIR 1&2 qui se sont entêtées à maintenir cette mesure, mesure jugée par la cour de Cassation par ailleurs comme une violation de l'art 6 du préambule de la constitution française.

La CGC se pose par ailleurs en défenseur ardent des Maîtrises, nous aurions également souhaité plus d'engagement en séance concernant cette catégorie vis-à-vis de laquelle la CGC a activement participé à la dégradation des conditions de travail au quotidien et certainement à l'avenir. Cet avenir nous permettra sans nul doute de revenir sur d'autres chiffres qui intéresseront au plus haut point l'ensemble des salariés...

**LA CFDT MAINTIENDRA LE CAP DE SES REVENDICATIONS.
LA CFDT CONTINUERA DE DEFENDRE L'ENSEMBLE DES
CATEGORIES PROFESSIONNELLES.**