



Groupe Air France  
**LE POUVOIR  
D'AGIR**

**ELECTIONS PROFESSIONNELLES CSE 2023  
DU 13 FEVRIER AU 6 MARS**

# 4 ANS D' ACTIONS AU SERVICE DES SALARIES

*Vous êtes appelés à élire vos représentants au CSE. Ces élections se dérouleront du 13 février au 6 mars 2023. En panne sur leur propre bilan des 4 années écoulées, certains syndicats vont mener des campagnes de désinformation et/ou de réécriture de l'histoire, la CFDT assume son bilan.*

Obtenir par la négociation l'amélioration du contrat social des salarié.e.s, reste l'ADN de la CFDT. Ces améliorations ne sont rien d'autres que la somme des dispositifs contenus dans les accords signés dans l'entreprise par la CFDT Groupe Air France.

**La CFDT Groupe Air France a fait le choix de faire de l'émancipation, la solidarité, du refus des inégalités, du respect des différences, les principes qui fondent ses actions et ses positions.** De plus, elle a choisi un syndicalisme démocratique, construit autour de ses adhérents. L'approbation de chaque décision de signatures d'accord est soumise à nos adhérents.

**La CFDT a fait le choix de l'action** pour obtenir par la négociation des garanties concrètes pour les salariés. Voici notre bilan des quatre dernières années :

## ● **Juillet 2019 - Mesures d'accompagnement du 6<sup>ème</sup> PDV**

Tout en restant fortement opposé à ce 6<sup>ème</sup> PDV imposé par la Direction, la CFDT a pesé pour améliorer les dispositifs et signé l'accord portant sur les mesures d'accompagnement pour que celles et ceux volontaires au départ puissent le faire dans de bonnes conditions.

## ● **Janvier 2020 - Accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (AGEPP)**

- Garantie de l'Entreprise de non-recours à des plans collectifs de départs contraints pour motif économique jusqu'au 31 décembre 2022.
- Maintien du périmètre des grands métiers corporate au sein de la Compagnie.
- Amélioration des mesures contenues dans la Convention d'Entreprise, la Convention Collective du Transport Aérien (CCNTA) ou le code du travail : Dispositifs et outils de gestion de carrière, mesures d'accompagnement liées à la mobilité professionnelle ou géographique, sécurisation et renforcement de l'accompagnement de la mobilité professionnelle et/ou géographique en cas de redéploiement, priorité donnée à la mobilité dans le même bassin d'emploi et accompagnements financiers eux aussi renforcés.
- Dispositifs de compensation de perte de sujétions horaires et/ou de primes en cas de redéploiements reconduits (IPACH, IPAPPE, IDP, BiCompHo, BiComPrim).
- Mise en place d'un Comité Prospective Métiers sur l'évolution des métiers et actions et accompagnements à mettre en œuvre pour anticiper leurs impacts.
- Reconnaissance de la fonction tutorale ou de maître d'apprentissage.
- Dispositifs de mobilité volontaire externe sécurisés (MVES), le mécénat de compétences, etc...
- Pérennisation du dispositif de transformation de la PFA en congés.
- Accompagnement des fins de carrières : Dispositif d'accompagnement « Parcours Pro » destiné aux salariés de + de 55 ans, retraite progressive, rachat de trimestres, temps partiel aidé fin de carrière (TPAFC), dispositif fin de carrière (DFC)...

**Ces dispositifs ont été repris dans l'accord PACTE. Suite au contentieux CGT-Direction sur la validité de l'accord Pacte, leurs maintiens sont en attente de décision de justice fin avril 2023.**





## ● **Septembre 2020 - Prévenir et Agir contre les Violences et Harcèlements au Travail**

Renforcement des dispositifs permettant la lutte contre le harcèlement dans l'entreprise.

- **Prévenir** : en informant et formant tous les acteurs de l'entreprise : formation obligatoire pour tous les managers sur le sexisme et les VSST, livret explicatif pour tous les salarié.es
- **Agir** : Prise en charge rapide de la victime dans tous les cas de harcèlement avec la mise en place d'une commission pour faire une enquête en cas de plainte. La procédure de signalement est simplifiée et collégiale (RRH, référent VSST, ...)
- **Déclenchement de mesures de protection** des personnes à tout moment de la procédure pour adapter les conditions de travail et limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées tels que :
  1. Mesures d'éloignement,
  2. Changement provisoire d'affectation,
  3. Changement de secteur, ...A noter que ces mesures ne s'appliquent plus seulement à la victime mais peuvent s'appliquer aux témoins, auteur présumé des agissements signalés.
- **Sanctionner** : A tout moment de la procédure, une procédure disciplinaire pourra être engagée et donner lieu à des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

## ● **Décembre 2020 - Accord APLD**

En demandant, dès le 29 juin 2020 par courrier, l'ouverture de négociations sur le tout nouveau dispositif APLD, la CFDT, bien avant tout le monde y compris la Direction, avait perçu l'intérêt pour l'entreprise du dispositif APLD. Notre priorité dans la séquence économique effroyable était de limiter au maximum le nombre de suppressions d'emplois, de répondre, au moins en partie, aux défis conjoncturels qui étaient posés par la pandémie de Covid-19.

La signature de la CFDT aura permis :

- **Garantie de l'emploi** pour toute la durée de l'accord (aucun licenciement économique dans tous les secteurs de l'entreprise).
- **Garantie salariale** à hauteur de 91,7 % du salaire net minimum pour deux ans.

## ● **Janvier 21 - Accord Handicap**

- **Un plus haut niveau de recrutement** et présentation des plans d'action dans les différents CSE.
- **Prise en compte des enfants dont le taux d'incapacité est compris entre 50 % et 79 %** (versus 80 % dans le précédent accord)
- **Attention particulière sera portée aux demandes de télétravail** émanant des salariés en situation de handicap.
- **Attribution de chèques CESU** aux salariés en situation de handicap.
- **Pour les PNC : le rajout de jours enfants malades avec une stabilité planning.** Gain 6 jours de stabilité planning pour les PNC parents d'enfants en situation de handicap.
- Concernant les navigants, le service handicap sera en lien avec le Pôle accompagnement individualisé PNC pour **accompagner et orienter si besoin les salariés PNC en situation de handicap**, qu'ils soient en inaptitude temporaire ou définitive. Des aides au reclassement au sol seront proposées.

## ● **Accord QVT 2018-2021 signé par la CFDT mais non applicable ...**

### **Mesures unilatérales :**

#### **Télétravail :**

- Maintien de l'élargissement du périmètre des postes éligibles au télétravail et éligibilité de certaines tâches pour des postes non éligibles.
- Lieu d'exercice : Le lieu de travail peut se trouver n'importe où en métropole, avec un retour possible sur site en cas d'urgence dans un délai de 24 heures, sur demande du manager. Pour les DOM, le lieu de travail doit se trouver dans le département.  
**Rappel : la CFDT avait obtenu n'importe quel département des DOM dans l'accord non valide.**
- Télétravail occasionnel : augmentation du nombre de jours qui passe de 24 à 36 jours.  
**Rappel : la CFDT avait obtenu 48 jours dans l'accord non valide.**

- Télétravail alterné : Déplafonnement du nombre de jours de 1 à 3 jours par semaine.
- Télétravail occasionnel et alterné : cumulables sous condition.  
**Rappel : la CFDT avait obtenu que ce cumul soit possible sans condition dans l'accord non valide.**
- Télétravail régulier : Maintien de l'accessibilité à 4 ou 5 jours de télétravail avec 2 à 4 retours sur site par mois. Possibilité maintenue mais pas appliquée dans les Directions.
- Maintien des indemnités journalières de télétravail et des indemnités de retour sur site pour les redéploiements.

### Dispositifs QVT - Ce que nous avons perdu :

Des avancées importantes avaient été obtenues notamment :

- L'obtention d'un budget d'un million d'euros par an sur la durée de l'accord pour le déploiement des démarches QVT et en particulier pour traiter les irritants de la vie quotidienne au travail.
- La définition du statut du télétravailleur sur un site tiers de l'entreprise ( co-working ou autres) ainsi que l'indemnité journalière de télétravail associée.
- Dispositif CJT Réduit équivalent à un temps partiel à 80 % pour les cadres au forfait jour, au nouveau taux de 90 % afin de permettre un juste équilibre entre temps personnel et baisse de salaire.
- Cycle de congés protégés pour les parents d'enfants de moins de 12 ans
- Les Groupes Pluridisciplinaires Locaux (GPL) et d'établissement (GPE) composés entre autres de membres de la Direction, de la médecine du travail, d'un élu et de représentants des organisations syndicales signataires étaient garants de l'utilisation optimale de ce budget. Des actions concrètes dans chaque secteur auraient ainsi pu être menées pour améliorer la qualité de vie au travail du plus grand nombre.

### Et voici un tableau récapitulatif :

Quoi?	Dans l'accord QVT	Mesures unilatérales
GPE/GPL avec 3 millions de budget pour tous les secteurs	OUI	NON
CJTR 80 %	OUI	NON
CJTR 90%	OUI	NON
PREVENTION RISQUES RPS / CHARGE DE TRAVAIL	OUI	Aucune précision
CONGES PRIORISES SUR VAC SCOLAIRES POUR PARENT ENFANTS DE – 12ANS	OUI	NON
TELETRAVAIL SUR SITE CO WORKING cadré et indemnisé	OUI	NON
CUMUL TELETRAVAIL Alterné 3 jours + TELETRAVAIL Occasionnel	OUI	SEULEMENT dans le cadre des redéploiements/fermetures de site
POSSIBILITE DE TELETRAVAILLER DEPUIS N'IMPORTE QUEL LIEU	OUI : métropole et département Antilles ou Guyane pour salariés basés dans un de ces départements	OUI pour la métropole Pour les DOM : dans le département d'affectation seulement
PRIME INSTALLATION TELETRAVAIL Régulier 150 euros	OUI	Oui seulement dans le cadre d'un redéploiement
AMENAGEMENT TEMPS DE TRAVAIL/ TELETRAVAIL pour les PROCHES AIDANTS	OUI	Aucune précision
NOMBRE DE JOURS DE TT Occasionnel	48 JOURS	36 jours
DROIT A LA DECONNEXION	OUI	A MINIMA



## Janvier 2022 - Accord Egalité pro :

- Versement du complément de salaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale sur la durée totale du nouveau congé paternité : véritable levier d'égalité professionnelle.
- Ouverture du droit au congé paternité quelle que soit la composition familiale : une véritable reconnaissance pour les couples homoparentaux.
- Ajout de nouveaux indicateurs sur le « plancher collant » qui permettront de mettre en place un plan d'action pour remédier aux déséquilibres constatés.
- Ajout d'un indicateur sur les écarts types de salaire en fonction du genre afin de mieux identifier les secteurs où des rattrapages devraient être envisagés.
- Ajout d'objectifs intermédiaires chiffrés à l'horizon 2027 en vue d'atteinte des objectifs légaux à 2030 de mixité dans les CODIR/COMEX et un suivi annuel de ces indicateurs en comité de suivi.
- Ajout d'indicateurs sur la répartition femmes-hommes dans l'attribution de la Part Variable Individuelle en fonction de l'atteinte des objectifs individuels chez les cadres afin de déterminer si la PVI est source d'inégalité.
- Obligation pour tout personnel encadrant de suivre l'e-learning sur le sexisme ordinaire, terreau des stéréotypes et donc des inégalités.
- Elargissement aux familles monoparentales avec enfant de moins de 12 ans du droit à la prise en charge d'une partie des frais supplémentaires liés à la garde d'enfant pour le personnel en OD sur des plages horaires normalement non-travaillées.
- Ajout d'indicateurs sur le nombre de candidatures féminines reçues, évaluées et retenues dans les métiers à prédominance masculine et vice-versa
- Maintien des dispositifs et dispositions présents dans le précédent accord concernant l'allaitement, le mentoring et le coaching des « femmes de talents ».

## Août 2022 - Accord « Volontariat Escales »

Cet accord spécifique au Court-Courrier a mis en place des dispositifs de départs jusqu'au 31 mai 2023, dans le cadre d'une RCC (Rupture Conventionnelle Collective) et d'un DFC. Ces départs au volontariat viendraient se substituer aux dispositions du PSE/PDV en cours qui prévoyaient des licenciements pour le Court Courrier dès le 1er janvier 2023. Sa mise en œuvre était liée à la validation de l'accord PACTE négocié en parallèle.

Les points principaux :

- Protection de l'emploi au CC jusqu'au 31/12/2023
- Avoir une politique de mobilité plus incitative passant par l'amélioration des dispositifs permettant de ne pas avoir de perte de rémunération.
- Travailler sur des outils permettant une meilleure gestion des compétences
- Ouvrir des discussions au sein des différentes Directions sur la classification des métiers.
- Reprendre les échanges sur les activités futures de l'établissement Court-Courrier, de ses emplois et de son périmètre afin d'aboutir à un accord d'établissement.

La CFDT, fidèle à ses priorités, signe ces accords qui protègent l'ensemble des personnels au sol d'un départ contraint jusqu'à fin 2024 et contraignent l'entreprise à la mise en place d'un cadre et de dispositifs spécifiques en matière d'emploi.

## Août 2022 - Accord PACTE

Dans le cadre des négociations, la priorité pour la CFDT était d'obtenir la garantie d'emploi et du périmètre actuel de l'entreprise. C'est chose faite, dans l'accord PACTE, la Direction s'engage à ne procéder à aucun départ contraint pour motif économique pendant la durée de l'accord, soit le 31 décembre 2024 et au maintien du périmètre. Il permet également la reconduction de l'ensemble des dispositifs relatifs à la gestion des mobilités géographiques ou professionnelles de l'accord AGEPP, auxquels se rajoutent des mesures revendiquées par la CFDT :

- Passage du congé mobilité reconversion/formation à 10 mois (au lieu de 4 ou 6)
- Temps Partiel Fin de carrière (TPAFC) ouverture aux salariés éligibles à temps partiels 80%
- Mise en place d'une étude sur l'évolution professionnelle des salariés en termes de promotions
- Ouverture de discussions relatives à prise en compte de l'évolution des métiers en termes de reconnaissance
- MVES (Mobilité Volontaire Sécurisée) de 24 mois (au lieu de 12)

**Il y a fort à parier que, fin avril, le juge prononce la nullité de l'accord PACTE. Cette nouvelle action en justice fait planer beaucoup d'incertitudes pour les salariés concernés par ces dispositifs qui pourraient ne plus être applicables. De plus, la Direction ayant lié l'accord Pacte à l'accord volontariat escales, difficile de dire quel sera le sort réservé aux RCC du Court Courier.**

## Décembre 2022 Avenant Retraite supplémentaire PERO Personnel Cadre et PNC

- Ces avenants ont pour objet de maintenir de les garanties en cas de déclenchement de l'APLD.

## Janvier 2023 Avenant 20 à l'Accord d'Entreprise du 30 avril 1997 relatif au régime de Prévoyance.

- Cet accord permet de maintenir les garanties pendant les périodes d'APLD



Groupe Air France  
**LE POUVOIR  
D'AGIR**

**VOTEZ ET FAITES VOTER**  
**CFDT**

