



Congés annuels : à côté de la plaque !

Roissy, le 13 mai 2009 - Bureau Central - n°25/09

La « deuxième phase du plan de riposte graduée », que nous avons déjà évoquée, qui a été présentée dès le 25 mars et dont certaines modalités ont été discutées les 8 et 16 avril derniers, vient d'être précisée sur un grand nombre de domaines. Il s'agit en particulier des modalités des renforts temporaires, des congés de réorientation professionnelle, du temps partiel temporaire, pour ne citer que ces items.

Ce qui est laissé plus ou moins à la main de chaque secteur de l'entreprise, c'est la « mise en place d'un plan simple et équitable de programmation spécifique des jours non travaillés ».

La base de ce plan, c'est la programmation sur l'année 2009 de tous les CA, jours RTT et compensations d'heures supplémentaires (CHS) sur des périodes où ces absences ne génèrent pas de nécessité de remplacements.

Puisque « les niveaux d'activité de chaque secteur sont très différents », comme l'indique la note de la direction, « les programmations ne peuvent se réaliser que secteur par secteur ». Ainsi, selon cette même note, elles seront « efficaces, équitables et réalistes ». Elles « donneront lieu aux échanges appropriés ».

Dans sa fiche sur le sujet, la direction précisait le 17 avril qu'il était « recommandé à chaque secteur d'adapter par accord les périodes de l'année ouvrant droit à des majorations pour congé de basse activité aux réalités locales » et de « mettre à profit les périodes de basse activité pour programmer des actions de formation ».

Aujourd'hui, dans de nombreux « secteurs » les notes sont tombées : congés annuels obligatoires en juillet-août pour 3 semaines entraînant automatiquement la perte de 3 jours de majoration « hiver » !



Nos commentaires

Nous ne pouvons rester sans réagir face à la façon dont les décisions de l'entreprise sont déclinées. Nous ne pouvons laisser s'installer un climat délétère qui verrait chacun traité de façon arbitraire avec un droit d'accès aux congés annuels complètement dévoyé en fonction du service, des responsables, voire, in fine, de la « tête du client » !

Nous notons que, de ce plan de programmation, nous avons très peu d'échos de la recommandation faite par la direction de la mise à profit des périodes de basse activité pour programmer des actions de formation ! Non, « comme un seul homme », on s'est plutôt précipité vers la mise à mal des congés des salariés comme s'il y avait un certain plaisir à ratiboiser ce que certains estiment comme un droit exorbitant !

Nous dénonçons bien sûr l'injustice que cette application revêt : injustice entre salariés, injustice entre services. Non seulement injustes, les mesures appliquées sont stupides : des salariés qui pourraient, dans certains secteurs de l'entreprise et si toutefois il est bien avéré que leur activité est très ralentie, assurer des renforts dans des secteurs voisins où le non recours aux CDD ou à l'intérim vont rendre difficile (voire parfois cataclysmique) l'exploitation, ces salariés seront mis en congés et donc seront absents quand ils auraient pu prêter main forte, comme cela est prévu sur la base du volontariat !

Mais reprenons quelques éléments de base :

- *lorsqu'il est annoncé que les salariés vont perdre 3 jours de majoration en prenant 15 jours en été, c'est faux puisque les nombreux salariés ne bénéficiant pas des 2 jours de congés d'ancienneté de la convention collective perdront quant à eux 4 jours de majoration,*
- *lorsque les notes tombent, elles parlent de majorations « hiver » alors que ces majorations s'appellent dans la convention d'entreprise et depuis 1999 majorations de « basse activité », on peut penser que c'est fait exprès pour bien « marteler le coup » : on vous oblige à prendre vos congés pendant la basse activité et vous perdez vos majorations hiver (c'est normal on est en été),*
- *lorsque la direction recommande l'adaptation par accord (sous-entendu avec les syndicats) des périodes ouvrant droit à des majorations, on se demande de quoi il en retourne car le discours que l'on nous tient, c'est que, outre l'absence d'une quelconque discussion sur le sujet, la direction n'a elle-même aucune intention de négocier des modifications cette année.*

Nous avons vraiment le sentiment d'assister à un jeu de dupes où le seul objectif c'est de gagner 3 ou 4 jours de CA sur des salariés qui sont montrés du doigt comme étant, en ce moment, inutiles !

Ce n'est pas pour nous le bon moyen pour s'adapter à la crise. Les salariés d'Air France sont capables de comprendre les difficultés de l'entreprise, la solidarité entre services et avec leurs collègues. Comme nous, ils ne peuvent admettre d'être trompés et d'avoir à payer sur ce qui reste dans l'équilibre social de l'entreprise comme une source de motivation et de bien être : les congés qui pour nous ne sauraient être ainsi écourtés !

Il convient aussi de rappeler que nous sommes à la mi-mai, que les engagements de congés de nombreux salariés sont pris pour les mois qui viennent (souvent jusqu'à la fin de l'année) et que ces modifications unilatérales des règles en cours d'exercice vont provoquer de nombreuses difficultés que la direction aurait mieux fait de mesurer avant de passer à l'action !

Nous exigeons un retour à des bases plus saines de fonctionnement et demandons formellement la compensation des jours de congés perdus afin que cette mesure soit, comme souhaité dans la note de la direction, « efficace, équitable et réaliste », alors qu'elle est aujourd'hui tout le contraire : inefficace, injuste et à côté de la plaque !

Pour le SG.FO.AF

Patrick Hurel