

Ci-dessous, un tableau de synthèse de différents textes rédigés par la Direction permettant de mieux appréhender les conditions d'application des mesures RH du projet TRANSFORM. **Ce document n'a pas pour vocation, ni de juger, ni de commenter le bien fondé des mesures prises.** En plus du blocage des salaires, durant 2 ans, ci-dessous les principales décisions, **émanant de la DRH.**

Les mesures DRH	Description de la mesure et précisions émanant de la Direction		
<p>Le budget d'avancement correspondant à 1% est supprimé en 2012</p>	<p>L'attribution des échelons d'ancienneté n'étant pas suspendue, les personnels cadres (hors CTE, cadres supérieurs et dirigeants) se verront appliquer au 1er décembre 2012 une mesure administrative uniforme au taux de 0,6 %, La mesure de réduction du budget d'avancement fera l'objet d'adaptation pour les jeunes cadres, pour lesquels existent des dispositions spécifiques. Les cadres dirigeants n'auront aucune augmentation de leur salaire fixe en 2012 et 2013. Les cadres supérieurs n'auront aucune augmentation de leur salaire fixe en 2012.</p> <p>La formalisation des appréciations professionnelles (FAA) au titre de 2011 reste indispensable. En revanche, aucun avancement ne sera effectué en 2012 pour les personnels cadres et non cadres. La fixation des objectifs pour l'année 2012 sera formaliser (FAO).</p>		
<p>Règles de programmation sur l'année des CA, Jours Anciennetés, RTT, CJT</p>	<p>Cette mesure consiste à programmer l'ensemble des congés et autres jours de repos (ÇA, RTT et CJT) sur l'année civile afin de réduire au strict minimum le nombre de jours non pris au 31 décembre.</p> <p>En effet, le nombre de jours non soldés au 31/12 est intégralement provisionné dans le résultat annuel de l'entreprise après avoir été valorisé proportionnellement aux salaires des salariés concernés.</p>	<p>L'ensemble des droits à congés annuels et autres jours de repos pour l'exercice 2012 doit être planifié sur l'année civile avant le 29 février 2012.</p> <p>Cela concerne les jours de congés annuels, les jours ancienneté, les JRTT salariés, les CJT.</p> <p>La dernière période de congés se terminer le 31 décembre 2012. Seules les majorations de congés, éventuellement déclenchées par la dernière période de congés, pourront déborder sur début 2013.</p>	<p>Les congés pourront exceptionnellement être fractionnés en plus de quatre périodes par accord entre le salarié et son manager.</p> <p>Pour rappel, la dernière période de congés peut, à titre dérogatoire, avoir une durée inférieure à 4 jours à condition qu'elle permette de solder le droit à congés 2012</p> <p>La Direction rappelle que la programmation des congés est une prérogative de l'employeur et que le manager peut donc les imposer à ses collaborateurs</p>
<p>Programmation des ÇA 2012 de manière à limiter les jours de majoration basse saison</p>	<p>Cette mesure rend obligatoire le positionnement d'au minimum 15 jours de congés annuels (principaux ou ancienneté CCNTA) en dehors de la période générant des majorations de congés de manière à réduire le nombre maximum de majorations à 3 jours (au lieu des 6 maximum).</p> <p>Seuls les congés annuels et les congés d'ancienneté sont concernés par cette mesure.</p> <p>Pour rappel: les jours d'ancienneté sont attribués dès le début de l'année civile au cours de laquelle le salarié concerné atteindra l'ancienneté requise (1 jour au bout de 5 ans d'ancienneté, 2 jours au bout de 10 ans)</p>	<p><u>Pour les salariés à temps partiels :</u></p> <p>A l'instar des salariés à temps plein, les salariés à temps partiel devront positionner une période de congés annuels (principaux ou ancienneté) aboutissant à un décompte minimum de 15 jours de congé en dehors de la période générant des majorations de congés.</p> <p>Si au cours d'une période de congés, un jour férié coïncide avec un jour off (ex : le 15 août 2012 est un mercredi), les salariés à temps partiel en horaire administratif se voient créditer automatiquement d'un jour de congés supplémentaire: le salarié a de ce fait un droit annuel de 26 jours. Dans ce cas, il faudra que le salarié à temps partiel positionne un jour de ÇA en plus sur la période ne générant pas de majorations, soit 16 jours.</p>	<p><u>Salariés avant déjà programmé 13 jours de congés annuels ou plus sur une période générant des majorations de congés</u></p> <p>Dans ce cas, les congés devront être modifiés de façon à permettre le positionnement d'au moins 15 jours de ÇA en période ne générant pas de majorations de congés</p> <p><u>Salariés ayant moins de 2 jours d'ancienneté</u></p> <p>Les salariés ayant moins de 2 jours d'ancienneté peuvent à titre dérogatoire ne positionner que 13 jours de ÇA (s'ils ne bénéficient d'aucun jour d'ancienneté) ou 14 jours de ÇA (s'ils bénéficient d'1 seul jour d'ancienneté).</p>

Stricte limitation du recours à l'intérim	Le recours à l'intérim est parfois la conséquence d'une attribution inadaptée des congés et autres repos. Cette mesure a pour but de supprimer les dépenses liées à ce type de gestion des congés.		
Application générale de la règle d'accolement des repos avant les congés	La règle générale d'accolement des repos avant les congés qui permet d'éviter un effet majorant de la durée des périodes d'absence n'est pas appliquée uniformément dans l'entreprise. La mesure vise à mettre l'ensemble des salariés à égalité au regard de cette règle.	Toutes les entités devront s'assurer de l'application de la note n° 18 du 12 novembre 2007 précisant que « <i>les jours de compensation (CHS, CHI, JRJT, JCJT) qui s'ajouteraient à un congé annuel, doivent obligatoirement être positionnés avant le début du congé annuel. Ils ne peuvent, en aucun cas, être pris à l'expiration de ce dernier.</i> »	Un contrôle automatique sera développé au sein des e-services RH qui empêchera le positionnement de CHS, JRJT, CJT, CHI après une période de congés même si la saisie est faite en deux fois
Stabilisation et diminution des stocks de d'heures à compenser.	Le stock d'heures à compenser est géré par à-coups. Cette mesure vise à engager différentes mesures de stabilisation et de réduction du stock d'heures par la prise d'heures à compenser en période de faible activité.	La mise en œuvre devra se faire par une programmation des CHS sur les périodes de faible activité. Il est rappelé que conventionnellement, les heures en plus effectuées sont compensées à des dates fixées, compte tenu des nécessités du service.	La planification sur 2012 des heures à compenser concerne en priorité les heures générées sur l'année 2011. Par ailleurs, le paiement des heures en compte n'est pas autorisé.
Solde en 2012 des compteurs d'heures à compenser négatifs (par heures en plus ou retenues sur paie)	Cette mesure vise à solder en 2012 les compteurs d'heures payables négatifs. Elle implique en fonction des besoins du service, la planification d'heures de travail pour les salariés ayant ces compteurs négatifs ou la programmation de retenues sur paie.	Pour chaque salarié concerné, la mise en œuvre se décline à 3 niveaux par ordre de priorité : a) Planification de vacations supplémentaires pour les salariés ayant un compteur négatif. .b) Déversement exceptionnel des compteurs positifs dans les compteurs négatifs.	c) Retenues sur paie. Si les opérations précédentes sont inapplicables ou insuffisantes, une planification de retenues sur salaire correspondant au solde d'heures négatif sera appliquée avec des modalités d'échelonnement des retenues à hauteur de 10 heures de retenue par mois.
Mise en conformité des pauses non prévues dans les accords RTT (y compris les fins de vacation non décomptées)	En matière de temps de pause, certains secteurs de l'entreprise se sont écartés des durées prévues par les accords RTT. Cette mesure a pour objectif un retour à une stricte application des textes conventionnels. Elle vise également à décompter systématiquement sur le compteur de CHS toutes absences autorisées par le management (sorties anticipées en fin de vacation notamment).		
Revue des grilles horaires pour une meilleure adaptation à la charge	L'efficacité de l'organisation du travail réside en grande partie dans l'adaptation des grilles horaires au plus près de l'activité et de ses variations, Une revue de nos grilles horaires sera réalisée afin de s'assurer que nos organisations du travail permettent une stricte optimisation des effectifs nécessaires à la charge de travail.		
Analyse systématique du bien-fondé des primes et indemnités	Les textes d'Air France prévoient de nombreuses primes et indemnités liées à l'emploi tenu, associées à des conditions d'emplois particulières ou ayant pour origine une période transitoire lors d'un changement professionnel. Compte tenu de cette diversité, des erreurs sont possibles. En outre, l'application des mêmes règles à tous étant une garantie d'équité, cette mesure vise à vérifier le bien fondé des primes, indemnités et autres éléments de majoration de salaire attribués compte tenu des textes et / ou engagements pris et à effectuer les corrections nécessaires		

**Les élus et représentants UNSA-DGSI restent à votre disposition pour toutes informations complémentaires.
N'hésitez à nous contacter directement ou via notre email : unsa-dgsi@hotmail.fr**

