



À Roissy, le 22 novembre 2023

CHACUN ASSUMERA SES RESPONSABILITÉS EN TEMPS VOULU !

Le SLICA vous informe qu'il n'a pas signé l'accord de Classification pour plusieurs raisons que vous devez connaître en toute transparence.

Pour commencer un petit rappel s'impose, il faut revenir à l'accord NAO 2022 signé entre par la Direction et les partenaires sociaux en date du 16 août 2022 qui stipulait que la Direction s'engageait à finaliser un Accord de Classification avant le 31 décembre 2022 afin de donner une augmentation générale de 6% aux salariés ACNA, **PROMESSE NON TENUE !**

Il faut ajouter à cela l'Accord NAO 2023 qui comprenait une revalorisation des salaires avec une Rétroactivité à compter du 1^{er} juillet 2023 (voir dos du tract PJ1), signé de la main du Directeur mais à ce jour, **TOUJOURS RIEN A L'HORIZON !** Tout sera réglé avec la Classification, il nous disait !

Ensuite, avec presque 1 an de retard, l'ouverture des négociations de l'Accord de Classification à compter du 04 mai 2023 pour une clôture au plus tard le 30 juin 2023 selon la Direction, **PROMESSE ENCORE UNE FOIS NON TENUE !**

Depuis maintenant presque 1 an et demi, cette Direction joue la montre afin de ne pas donner l'augmentation méritée et attendue de tous et gagne de l'argent sur le dos des salariés en ayant rien donné, pas 1 euro alors que l'inflation nous impacte tous depuis plusieurs années mais cela n'est pas pris en considération.

Par contre, tous nos collègues de SERVAIR, AF, SODEXI, ADP... ont tous obtenu leur augmentation en cette période d'inflation, **VOILÀ LE RESPECT ET LA CONSIDÉRATION POUR LES SALARIÉS ACNA !** donc l'enfumage avec le point COM de la direction ne fonctionne pas.

Et le meilleur est à venir, après plusieurs mois d'échanges, de table ronde, de réunions, de négociations, de modifications, un Accord a été mis à signature mais la Direction a donné aux partenaires Sociaux un Accord de 32 pages à étudier et à signer en 1 semaine alors qu'elle-même a mis 9 mois à ouvrir les négociations mais au SLICA nous prenons le temps de lire entre les lignes car comme vous le savez « Le Diable se cache dans les détails » et rien ne doit être laissé au hasard.

Cet Accord a été envoyé le 26 octobre 2023 et mis à signature au plus tard le 03 novembre 2023 mais sans la rétroactivité qui avait été promise par la Direction en NAO et lors des réunions de Classification (voir dos du tract PJ2), ce qui pour nous est **inconcevable et inadmissible** car les salariés ACNA méritent le respect et ne pouvaient pas être les grands perdants de cette négociation à cause de la durée interminable des négociations.

Pour justifier le retrait de la Prime de la Rétroactivité, la Direction se justifie en nous informant lors d'une ultime réunion le 16 novembre 2023 qu'elle sera remplacée par **une Prime MACRON qui sera proratisée sans nous indiquer le montant de celle-ci**, de qui se moque-t-on, cela constitue un manque de respect et une injustice envers les salariés qui seront les seuls perdants une fois de plus.

Pour toutes ces raisons, **le SLICA n'a pas signé cet Accord et l'assume**, nous avons œuvré depuis plusieurs mois afin d'obtenir une augmentation générale pour tous mais malheureusement la Direction ne respecte pas ses engagements et ses obligations mais devra en assumer les impacts et les conséquences en temps voulu.

La Direction propage la démotivation en cette période difficile d'inflation avec cette décision lourde de conséquence alors que les salariés espéraient avoir leur augmentation ainsi que leur Prime de Rétroactivité pour le travail fourni et les efforts consentis depuis de nombreuses années, n'oublions pas les 2 APC depuis 2018 et les sacrifices consentis afin de redresser l'entreprise.

REJOIGNEZ LE SLICA POUR DÉFENDRE VOS INTERETS !!!

PJ - 1

NAO - 2023

4. Mesure en matière de formation

La Direction s'est engagée à intégrer dans le plan de formation, le financement du permis C pour 10 collaborateurs dont 8 appartiendront à l'établissement de CDG et 2 à l'établissement d'ORLY.

En complément, la formation FIMO sera également dispensée aux collaborateurs nouvellement détenteurs du permis C.

Article 3 : Mesures unilatérales

Constatant que les Parties à la négociation n'ont pu aboutir à la conclusion d'un Accord Collectif, la Direction décide de la mise œuvre de manière unilatérale des mesures suivantes :

1. Mesures salariales

a) Catégorie Socio-Professionnelle (CSP) « Employé » et « Maîtrise »

La Direction a ouvert en mai 2023, les négociations relatives à un « Accord de classification des emplois des Catégories Socio-Professionnelles (CSP) Employé, Maîtrise et Cadre. Ces négociations suspendues pendant la période estivale, reprendront à la rentrée de septembre 2023 avec pour objectif la mise en œuvre d'une nouvelle grille de Classification comportant des emplois repères propres à l'Entreprise et à ses spécificités métiers, avec des coefficients et des salaires correspondants.

Ces négociations, à la conditions essentielles d'aboutir à la signature d'un Accord, entraîneront la mise en œuvre d'une nouvelle Classification qui emportera une revalorisation salariale substantielle pour les salariés des CSP Employé et Maîtrise.

D'autre part, sous réserve de la même condition de signature, il a été convenu avec les Partenaires sociaux de rendre effectif les revalorisations salariales garanties par l'Accord de classification rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2023.

b) Catégorie Socio-Professionnelle « Cadre »

Pour les salariés relevant de la CSP Cadre, la nouvelle classification des emplois et la grille de salaire associée s'appliqueront après la négociation d'un Accord pour lequel la Direction s'est engagée à ouvrir les négociations au second semestre 2023, afin de rendre effective la transposition des coefficients de la CCNTA-PS pour cette CSP et rendre applicable les revalorisations salariales associées.

Négociation Annuelle Obligatoire ACNA SA
- Procès-Verbal de désaccord 2023 -

7

PJ - 2

Accord envoyé aux syndicats pour signature

Les Parties signataires du présent Accord, conviennent que le socle social de l'Entreprise est, sur beaucoup de thèmes, plus favorable que les dispositions de la Convention Collective applicable. Elle l'est notamment sur les salaires en vigueur dans l'Entreprise qui sont supérieurs à ceux prévus par les salaires minima conventionnels de ladite Convention Collective.

C'est pourquoi, cette application n'aura pas d'effet rétroactif. En revanche, afin de tenir compte des écarts entre les emplois du fait des augmentations successives du SMIC, la Direction et les OSR signataires ont souhaité revaloriser les coefficients afin de redonner une cohérence à la grille de Classification d'ACNA SA.

B. Prime « Clean & Search »

Les parties conviennent que le présent Article se substitue de plein droit à la « Partie 1 - « MOBILITE PROFESSIONNELLE ET POLYVALENCE DES SUPERVISEURS PISTE », « Article 2 - Caractéristiques du nouvel emploi créé « Agent de maîtrise d'exploitation », paragraphe 4 de l'Accord de Performance Collective Catégoriel (APC) du 12 juillet 2021 relatif à la prime « Clean & Search ».

Accord de Classification des Emplois des Catégories Socio-Professionnelles Employé, Maîtrise et Cadre
- ACNA SA -2023-

15

REJOIGNEZ LE SLICA POUR DÉFENDRE VOS INTERETS !!!