

**ETUDE SUR
SUBVENTIONS CCE / CE
PAR SUD AERIEN**

Nouvelle répartition des subventions du CCE

PRINCIPE DE SOLIDARITÉ AU CCE

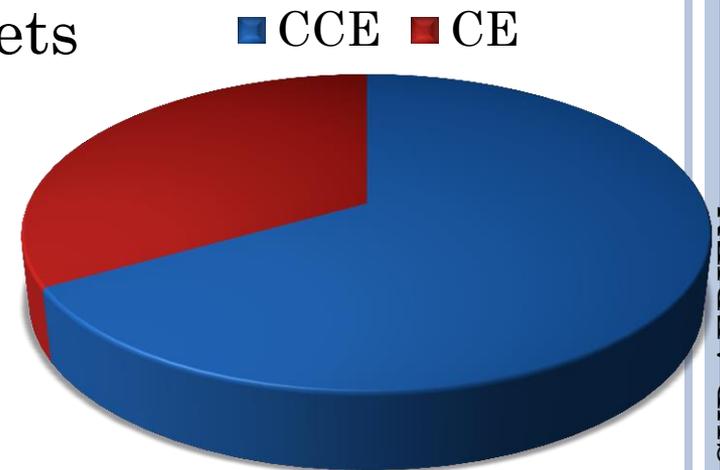
Définition:

- Rapport existant entre des personnes qui, ayant une communauté d'intérêts, sont liées les unes aux autres



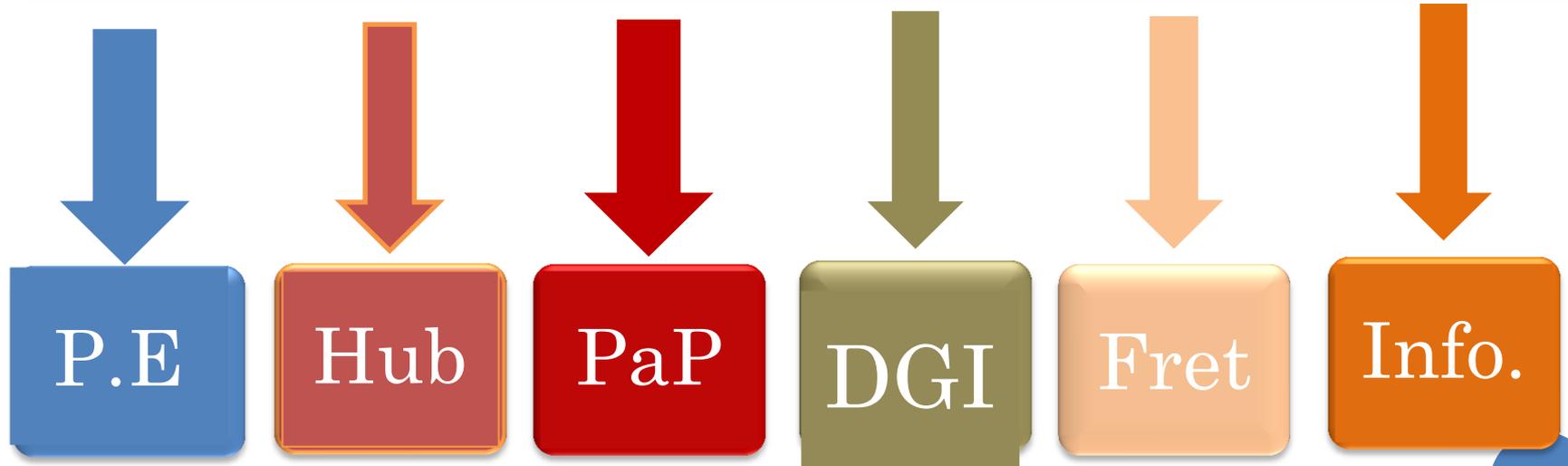
ETAT DES LIEUX 2015

- Les différents CE, ont convenu de mutualiser une partie de leurs moyens pour effectuer des prestations ASC communes au CCE afin d'établir un modèle de redistribution juste et solidaire pour les salariés Air France, quel que soit leur CE d'appartenance.
- Les ASC dont bénéficient les salariés AF ont 2 origines: celles centralisées-gérées par le CCE et celles gérées localement par chaque CE.
- Puisque CCE et CE se partagent une « subvention globale », une relation inverse s'est établie naturellement entre le budget du CCE et les budgets des CE. Quand l'un augmente les autres diminuent.



CCE perçoit 30 M€ d'Air France

10 M€ sont restitués aux CE



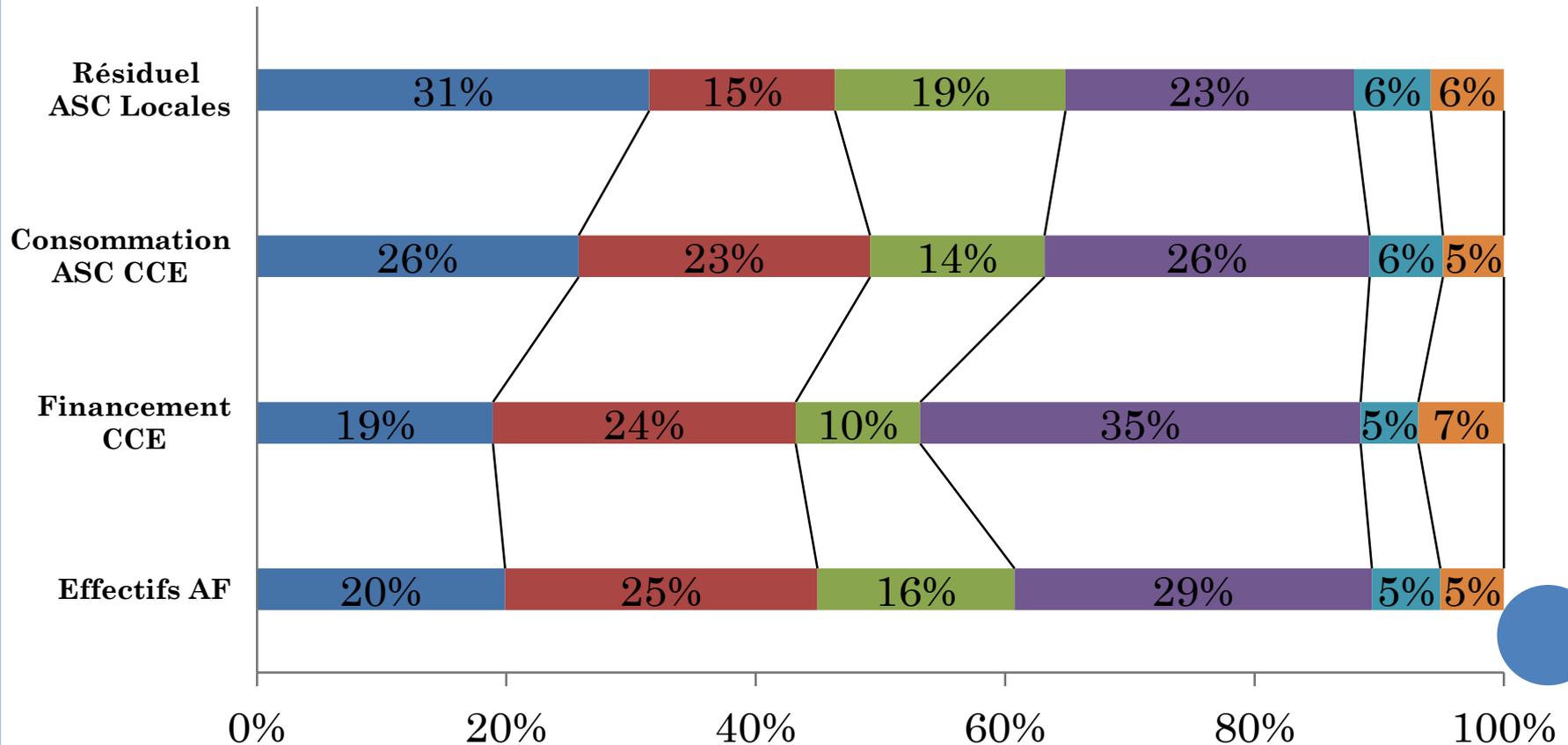
Le CCE a délégation de perception des subventions ASC.

Celui-ci utilise une partie de la subvention (3,054504% - part miroir) de chaque CE, et restitue à chaque CE un résiduel **sous forme de montants forfaitaires**

Qui partage ? Quelles règles ?

Les règles de calculs des montants forfaitisés sont inconnus et ne prennent en compte ni la consommation ASC-CCE de chaque CE, ni les niveaux et évolutions des masses salariales. Des écarts importants apparaissent alors entre effectifs/financement CCE/ Consommation CCE/ Consommation ASC Locales. Cela crée un déséquilibre important entre CE...

■ CE PILOTAGE ECO ■ CE APAX MC LC HUB ■ CE POINT A POINT ■ CE DGI ■ CE FRET ■ CE SYSTÈME D INFO



Actuellement, ce modèle de financement du CCE avec comme critère principal les montants de redistribution des ASC locales transforme le CCE en chambre de compensation des coûts locaux de chaque CE... ce qui n'est clairement pas sa fonction ! Ceci engendrant, de plus, des inégalités...

Le modèle du CCE doit servir à **mutualiser des efforts de manière solidaire et synergique afin d'offrir des prestations (Vacances, Sport, ...) à l'ensemble des CE participants.**

Un nouveau modèle de financement doit viser à respecter ces principes fondamentaux:

***La synergie** : *La mise en commun des moyens des CE doit se renforcer entre eux et aboutir à une efficacité supérieure à la somme de chaque CE et minimiser les frais fixes (achats groupés,...).*

***La Solidarité** doit s'implanter sur plusieurs niveau selon un/des référentiel(s) irréfragable(s).

1. Solidarité de moyens
2. Equivalence de consommation
3. Solidarité de besoins locaux



Principe de solidarité:

Solidarité de moyens: Puisque chaque CE génère 3,054504% de sa propre masse salariale (somme salaires AF), une inégalité apparait entre CE puisque les niveaux de salaires ne sont pas répartis équitablement dans l'entreprise et donc dans les CE.

PAR SOLIDARITE, UN CE QUI CONCENTRE PLUS DE RICHESSES (hauts salaires) DOIT PARTICIPER PLUS AU FINANCEMENT DU CCE.

Comment faire ? Quel référentiel

La référentiel doit être ramené au niveau compagnie pour lisser les inégalités. En additionnant la somme des ressources disponibles on définit quel est le **pourcentage unique de participation** nécessaire pour la faire correspondre aux besoins du CCE selon la formule:

Somme des
Ressources
totales des CE

X α % =

Budget du
CCE

Exemple:

Soit 3 CE ayant chacun des ressources* différentes: 100 , 50 et 30.
Il y a 180 unités de ressource disponibles.

Le CCE à lui besoin de 45 unités pour accomplir ses activités.

Il faut donc $45/180 = 0,25$ (25%) de 180 pour arriver à 45.

Ressource / CE	Taux unique	Financ. / CCE
100	25%	25
50	25%	12,5
30	25%	7,5
180	25%	45

Avec pour résultat: même si le CE à 50 possède un effectif équivalent à celui de 100, celui de 100 participera plus au CCE car il dispose de plus de richesses.(Solidarité de moyens)

*(ressource = richesse du CE)

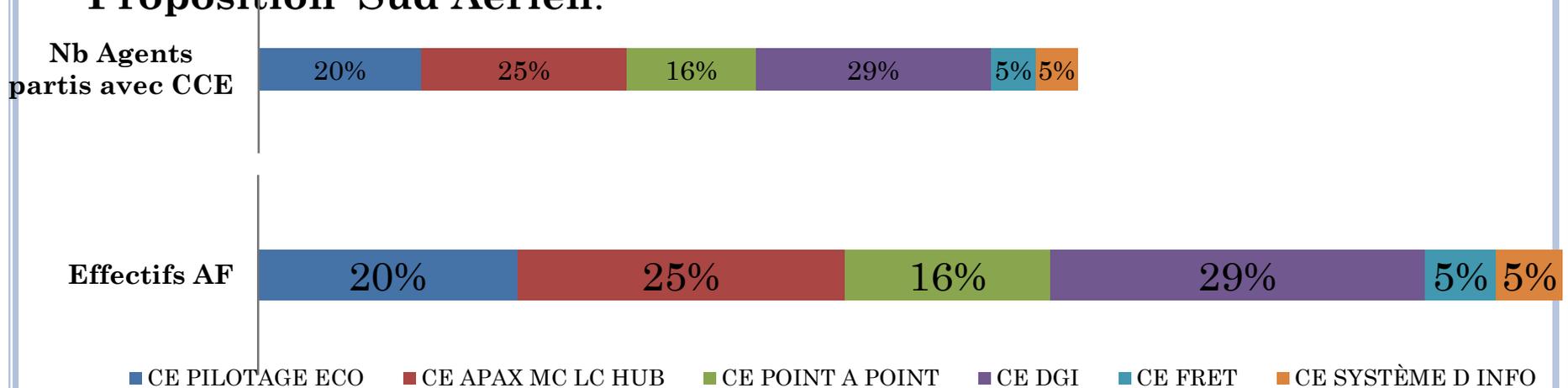


Consommation... Qui utilise? Qui n'utilise pas ?

Le dimensionnement actuel du CCE provoque une pénurie d'offres par rapport aux demandes des agents Air France. Donc tous les ans, des agents AF ne profitent pas du CCE par manque de place ou parce que l'incitation n'est pas correctement calibrée et/ou ciblée. (Par ex. seulement 50% des catégories A, utilisent les Vacances Familiales CCE)

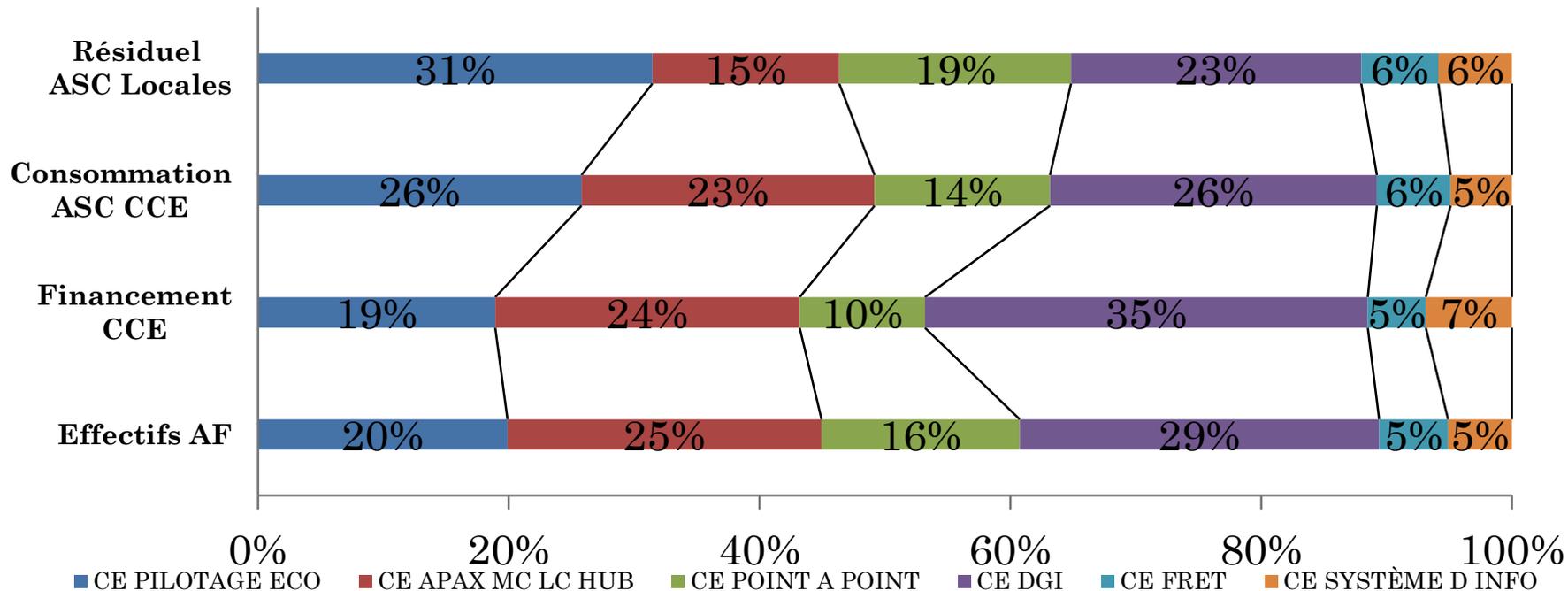
Pour que le CCE remplisse correctement sa mission, il devra s'assurer que le pourcentage de salariés ayant profité de subventions du CCE corresponde à la répartition des effectifs AF.

Proposition Sud Aérien:

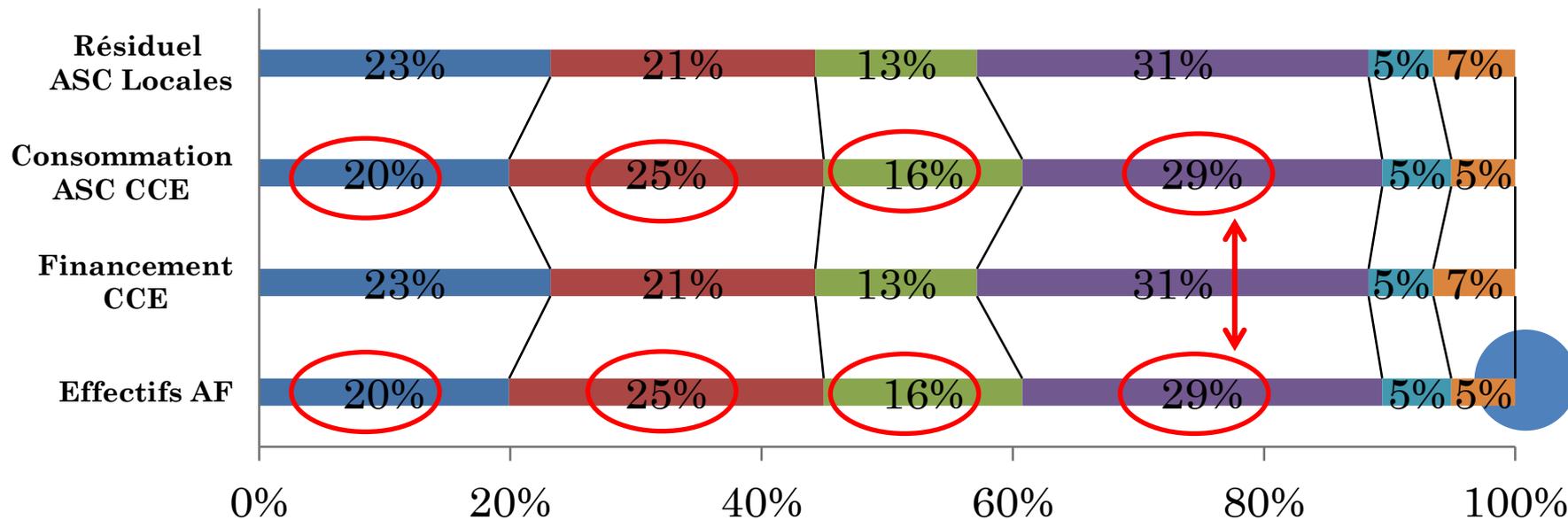


Des règles de priorité strictes doivent permettre de répartir les prestations entre salariés AF de manière équitable et raisonnable afin d'améliorer la rotation des bénéficiaires (trop lente actuellement)

Ancien modèle:



Proposition Sud Aérien:



Principe de synergie (-1 + -1 = -1)

« La mise en commun des moyens des CE doit se renforcer entre eux et aboutir à une efficacité supérieure à la somme de chaque CE. »

- ***Si l'activité Vacances Jeunes*** offre un taux de 67% de redistribution de son budget vers les salariés d'AF .

Vacances Jeunes



- ***L'activité Vacances Familles*** ne redistribue, elle, que 34% de son budget vers les salariés AF, 66% étant absorbés par les « frais de support du CCE »

Vacances Familles

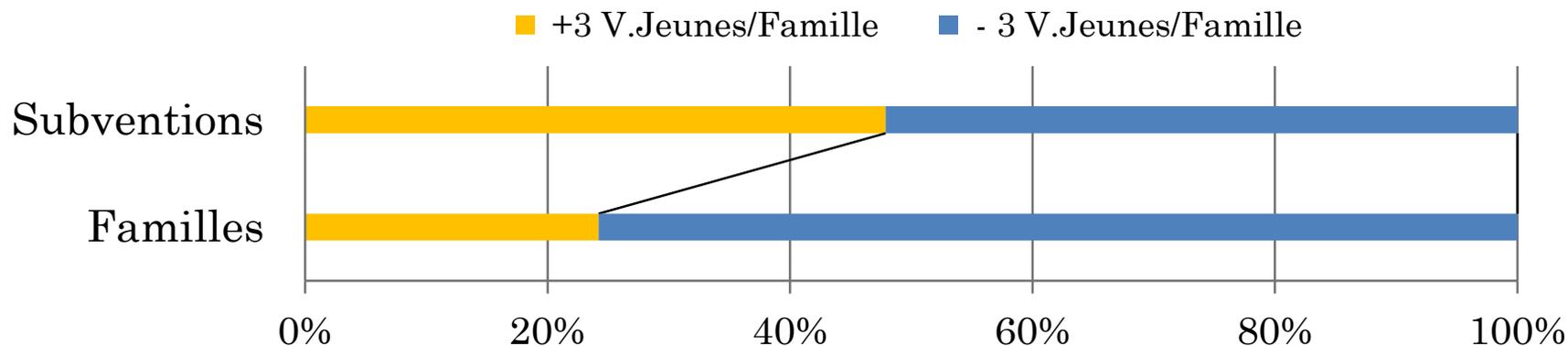


La majorité des subventions ne sont pas redistribuées vers le personnel qui les génère mais absorbées par les coûts du CCE. C'est un gros problème !



Le fonctionnement actuel du CCE n'impose aucune limite de consommation, ce qui crée une perturbation de répartition des offres et de la richesse :

Par exemple **pour les Vacances Jeunes**, la subvention de base est de -35%/départ et sans limite de départs. Donc plus vous partez ou plus le voyage est cher, plus les subventions sont cumulées...



Ainsi, les règles établies favorisent les familles qui peuvent financer plus de 3 départs/an (**25% des familles consomment 50% des subventions**). Chaque famille dans la barre orange bénéficiant en moyenne de **1760€** de subventions, celles de la barre bleue seulement **680€**.

Le système n'avantage donc pas les familles défavorisées qui ne peuvent payer que 1 ou 2 départs/an, et la subvention Tarif Réduit (T1-T2-T3-T4-T5) ne rattrape pas ce décalage ! Seul un plafond de subvention/famille permettrait de mieux répartir les subventions...



Solidarité de besoins

Les spécificités d'implantation du personnel AF a engendré des besoins locaux pour lesquels des CE ont engagés des frais. Historiquement, ces frais ont été (mal) repartis sur l'ensemble des CE par l'intermédiaire du CCE qui a fait varier les montants reversés à chaque CE.

Ramenés à une subvention allouable par salarié, ces montants forfaitaires créent des inégalités de redistribution entre CE : en 2015, le CCE a versé 551€/salarié AF issu du Pilotage Economique, et seulement 207€/salarié AF issu du HUB. Une énorme disparité de moyens locaux apparait entre CE pour financer localement les Clubs, Billetterie, Médiathèque,...) L'écart entre ces deux valeurs est de 2,66. (Taux d'inégalité)

Pilot. Eco	HUB	PaP	DGI	FRET	Inform.
551€	207€	408€	281€	390€	402€

Après un financement à taux unique à x% (voir pages précédentes), ce taux d'inégalité descend à 1,57. Le « lissage » des subventions/agent est donc efficace, pour une meilleure égalité de traitement des ASC locales.

Pilot. Eco	HUB	PaP	DGI	FRET	Inform.
406€	293€	284€	379€	327€	446€

Problème de Gouvernance au CCE.

Pour assurer sa stabilité et sa pérennité, le CCE doit suivre la volonté générale.

Chaque CE doit donc participer activement aux décisions de la communauté. En retour le CCE doit respecter le poids relatif de chaque CE lors des prises de décisions.

Il faut donc changer le mode de gouvernance du CCE concernant les activités Sociales et Culturelles en y intégrant une proportionnelle.

L'unité préconisée serait le nombre d'effectifs AF que représente chaque CE. Le pouvoir décisionnel correspondrait alors à la volonté générale majoritaire des salariés d'AF.

Effectifs AF = Pouvoir de décision

