

Protocole d'accord sur les mesures salariales 2017

En application de l'article L.2242-1 du Code du Travail, la Direction Générale d'Air France et les Syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise, dûment mandatés, se sont réunis les 7 et 10 mars 2017.

Le **contexte économique** dans lequel se sont déroulées les négociations est le suivant : en **2016**, baisse du chiffre d'affaires de 4,3 %, résultat d'exploitation du Groupe Air France établi à 372 M€, soit un niveau inférieur à celui de 2015 (426 M€) et aux objectifs de début d'année (494 M€), et ce malgré une baisse de 25 % des coûts de carburant.

Grâce notamment aux produits de cessions d'éléments d'actifs (Servair, slots à LHR, ...) pour un montant supérieur d'environ 500 M€ au montant de 2015, le résultat net de l'exercice d'Air France est positif à 416 M€ et les capitaux propres de la société ont pu être rétablis à un niveau (68 M€) représentant plus de 50 % du capital social (126,7 M€), dont le montant reste toutefois à un niveau extrêmement bas. L'endettement baisse mais reste encore à diminuer.

Dans un contexte du transport aérien qui reste marqué par une surcapacité de l'offre et la pression sur le niveau des prix, les **perspectives 2017** restent incertaines que ce soit au niveau géopolitique, politique (conséquence des élections en Europe) et évolution du prix du pétrole.

Dans le cadre d'une volonté de renouer avec une croissance de l'offre (+1,8 % sur long courrier notamment), le résultat d'exploitation attendu resterait, hors tout événement négatif, inférieur à ceux de 2016 et de 2015 (respectivement 355 M€ en 2017, 372 en 2016 et 426 en 2015).

A l'issue des réunions de négociations, les parties signataires sont convenues, pour 2017, des dispositions suivantes applicables aux personnels d'Air France, sol, navigants commerciaux et pilotes, en France métropolitaine et dans les D.O.M.

A. Mesures générales

1. Rémunération minimale annuelle garantie pour 2017

La rémunération brute minimale annuelle garantie pour 2017 est portée à 23 000 € pour un salarié temps plein présente toute l'année dans les conditions suivantes :

- Sont concernés, les salariés rémunérés selon la grille PS (sans abattement), les barèmes PNC et barèmes pilotes, justifiant au moins, lors du versement, d'une présence rémunérée continue depuis janvier 2017.
- La rémunération brute prise en compte intègre le salaire de base (PUA et PFA comprises) ainsi que toutes primes, indemnités, majorations horaires à l'exception des indemnités de

transport ou correspondant à des remboursements de frais. Les éléments de rémunération liés aux IJSS sont réintégrés dans la rémunération prise en compte pour la comparaison.

- Les éventuelles primes individuelles versées au titre de la garantie 2017 seront calculées au 31 décembre 2017 et versées en début d'année 2018.
- Pour les salariés à temps partiel, la rémunération brute annuelle est garantie au prorata du taux d'activité.

2. Provision au titre de l'égalité professionnelle Femme / Homme

Dans le cadre de l'Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 2 novembre 2015, le principe d'une provision destinée à financer des mesures d'égalisation professionnelle est renouvelé pour 2017. Elle n'est pas financée sur l'enveloppe d'augmentations individuelles prévue au paragraphe 4 ci-dessous.

3. Prime Uniforme Annuelle

Le montant de la PUA 2017 s'élève à 1400 €. A titre exceptionnel, elle sera versée par anticipation au 15 juin 2017.

B. Mesures spécifiques au personnel au sol

4. Enveloppe globale d'augmentations individuelles pour le personnel au sol

Une enveloppe de 2,1% en niveau est prévue pour couvrir tous les différents types d'augmentations individuelles notamment les promotions, les augmentations individuelles de performance (AIP) ... ainsi que l'ancienneté lorsqu'elle existe et les primes exceptionnelles individuelles, conformément aux dispositions de la Convention d'entreprise PS. Le niveau de cette enveloppe est identique pour les non cadres et les cadres.

Pour les salariés auxquels est attribuée une augmentation individuelle de performance, celle-ci aura un niveau minimal de 0,8% pour les non cadres et 1% pour les cadres.

Comme prévu dans la Convention d'entreprise PS, cette enveloppe sera allouée à chacune des entités. A titre exceptionnel pour 2017 et pour tenir compte, notamment des spécificités liées aux départs PDV, la part de l'enveloppe utilisée pour les promotions des non cadres d'une part et des cadres d'autre part sera mutualisée entre les entités. Il en sera de même pour la part de l'enveloppe utilisée pour les augmentations liées à l'ancienneté des non cadres.

5. Revalorisation exceptionnelle du minima des plages N4 et N5

Le minima de plage de rémunération du personnel au sol de niveau N4 et N5 sera revalorisé à hauteur de 4 points au 1^{er} juillet 2017.

C. Notification et dépôt

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque syndicat représentatif au niveau de l'entreprise.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Roissy, le **17 Mars 2017**

Pour la société Air France : **Gilles Gateau**



Pour les Syndicats :

CFDT **Beatrice Lestic**



CFE-CGC **R. VOIKOV**

CGT 

FO

SNPL FRANCE ALPA

SPAF

UNSA Aérien Air France

ChD/37/17

M. Gilles GATEAU
Direction Générale Ressources Humaines et
Politique Sociale
DP.GD
Roissy Siège Bt 2
Implantation 3.179

Objet : Lettre de réserve annexée à
l'accord sur les mesures salariales 2017

Roissy le 16 mars 2017

Monsieur le Directeur,

La CFDT a toujours eu la volonté de rechercher le compromis acceptable à la contractualisation d'accords sur la politique salariale de l'entreprise. Malgré cette volonté affichée les années 2012 – 2013 – 2014 – 2015 s'étaient soldées par des constats de désaccords. En 2016, malgré la faiblesse de l'enveloppe des AI, l'octroi d'une mesure sur la base de primes exceptionnelles de 300€ pour les non Cadre PS-PNC et 400€ pour les Cadres PS-PNC avait amené notre organisation à apposer sa signature à l'accord salarial.

Cette année, la Direction générale a comme depuis 2012 décidé de ne pas attribuer d'augmentation générale. Même si nous nous félicitons que la négociation ait permis de mettre en place une enveloppe de 2.1% dédiée aux augmentations individuelles des personnels au sol, nous vous alertons sur la nécessité absolue de revenir dès 2018 sur une politique salariale intégrant des AG et des AI.

Nous mettons ici l'accent sur plusieurs items que nous avons longuement abordés lors des négociations.

- L'absence d'augmentations générales accentue le climat de défiance et de lassitude.
- Le calendrier de négociation n'est plus en adéquation avec la politique salariale voulue par l'entreprise, met vos managers en difficulté et accentue les risques d'opacité concernant l'attribution des AI.
- Nous réaffirmons que les augmentations de salaire liées à la performance individuelle des salariés doivent être exprimées en euros et non plus en pourcentage : A performance individuelle égale, gratification égale !
- La lettre de cadrage qui sera jointe au calcul de l'enveloppe par secteur doit selon nous donner plus de latitude aux managers de proximité pour l'octroi de prime quel que soit le résultat de l'EAP, sans pour autant dégrader au sein de l'enveloppe la part des mesures pérennes.

Le choix de la Direction de ne pas faire d'Augmentation Générale avec une inflation qui repart à la hausse pourrait amener certains salariés à perdre du pouvoir d'achat. La CFDT le réaffirme, les efforts demandés aux personnels, leur implication pour redresser Air France justifient que chaque salarié en perçoive une juste reconnaissance de la part de l'Entreprise.



SPASAF
Roissypole Le Dôme
6 rue de la Haye - BP 10908 Tremblay en France
95731 ROISSY CH de GAULLE Cedex
Tél. 01 41 56 04 83/84 - Fax 01 41 56 04 98
Email : contact@cfdtairfrance.com



Pour la CFDT Groupe Air France
Béatrice LESTIC
Secrétaire Générale