

MESURES UNILATÉRALES

INFLATION 2022 : la réponse de la Direction aux attentes des salariés.

Rappel des mesures 2021-2022

(1) Accord sur les mesures salariales Air France 2021-2022 signé en mai 2021 par : CFDT, CGC, UNSA. Prime PEPA de 160€ versée le 15 décembre 2021 ; Rémunération minimale brute 24000€ ; PUA 15 juin 21 et 15 juin 22 de 1200€ ; IKV 0,2401 ; IKS 0,3553

(2) Accord de réponse à la situation exceptionnelle d'inflation signé en mars 22 par CFDT, FO, CGC, UNSA. Prime PEPA de 320€ versée en mars 22 ; au 31 mars 22 IKV 0,2593 ; IKS au 31 mars 22 0,3837 ; IKD +8% également

Convention collective Nationale du Transport Aérien – Personnel au Sol (IDCC 275) Avenant 97 relatif aux salaires 2022 signé en juillet 22 par : CFDT, CGC, CGT, UNSA. Suppression des coefficients 170, 180, 210, 215 les salariés positionnés sur ces niveaux de classification sont positionnés automatiquement sur le niveau supérieur. Revalorisation des minima selon le tableau ci-après :

1 ^{er} juillet 2022	
Coef CCNTA	
160 = 1695 €	260 = 2030 €
165 = 1705 €	270 = 2100 €
175 = 1715 €	290 = 2250 €
185 = 1735 €	295 = 2270 €
190 = 1745 €	300 = 2450 €
195 = 1765 €	360 = 2780 €
200 = 1775 €	420 = 3230 €
220 = 1815 €	510 = 3910 €
235 = 1910 €	600 = 4590 €
245 = 1930 €	750 = 5720 €

Ces minima servent au calcul du montant de la prime



Consciente des contraintes liées à la situation financière de notre compagnie et de l'impact de la crise COVID sur nos activités, la CFDT Groupe Air France a signé en mai 21 l'accord salarial couvrant les années 2021 et 2022(1). Le débat national en fin d'année 21 sur la perte du pouvoir d'achat liée aux prévisions d'une forte inflation et de l'explosion des dépenses d'énergie nous avait amené dès janvier dernier à demander en CSEC de réunir les organisations syndicales signataires pour échanger sur des mesures correctives pouvant amener à la réouverture de négociation. S'en était suivi la négociation et la signature en mars 2022 d'un protocole de réponse à la situation exceptionnelle d'inflation (2). Dans le même temps la CFDT négociait aussi au niveau de la convention collective (CCNTA) la refonte et la revalorisation des minimums conventionnels, minimums qui rappellent le servent au calcul de l'ancienneté pour les salariés d'Air France (voir tableau et encart ci-contre).

Le 11 juillet dernier la CFDT Groupe Air France et l'UNPNC CFDT, face aux nouvelles prévisions d'inflation estimaient nécessaire d'apporter une réponse d'urgence et demandaient la convocation d'une table ronde avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, afin de trouver des mesures en faveur du pouvoir d'achat. En réponse à notre courrier la direction générale a lancé ces dernières semaines des rencontres bilatérales. Celles-ci se sont conclues ce mercredi par une réunion de concertation avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Lors des échanges avec la Direction, réitérés ce mercredi, la CFDT a revendiqué :

- Une mesure uniforme de reconnaissance de l'engagement des salariés toutes catégories, engagement qui rappelle le s'est effectué en mode dégradé.
- Une mesure exceptionnelle d'augmentation générale (AG) à l'auteur de l'inflation avec une mesure plancher pour les salariés positionnés sur les premières tranches de rémunération.
- A situation exceptionnelle mesure exceptionnelle, la CFDT a revendiqué que les cadres au forfait bénéficient eux aussi de ces AG en % sans référence à la performance individuelle.
- Pour la CFDT l'augmentation générale doit être versée en une seule échéance et sur l'année 2022.

Au cours de ces échanges la CFDT a été on ne peut plus clair : le temps d'un juste retour vers les salariés, tant pour faire face à la diminution de leur pouvoir d'achat que pour la prise en compte de leur engagement afin de réussir une saison été qualifiée de cruciale, et ce malgré des conditions d'exploitation des plus compliquées était venu.

UN CONSTAT INDISPUTABLE :

Conformément aux conditions d'obtention des Prêts Garantis par l'Etat (PGE), l'introduction de la « modération salariale », dans le contexte d'inflation record ainsi que l'activité partielle ont rogné le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés.

De 2019 à 2022, ce sont plus de 9 % d'inflation qui ont grevé le budget des salariés. (source INSEE)

Concernant l'activité partielle, dont il ne s'agit pas de remettre en cause l'efficacité salvatrice pour notre entreprise, c'est approximativement 5% en moyenne de perte de revenu.

Et la crise de l'énergie à venir pour cet hiver ne fera qu'amplifier cette perte de pouvoir d'achat généralisée.

QUELLES MARGES DE MANŒUVRES POUR L'ENTREPRISE ?

Alors que depuis le début de la crise l'entreprise bénéficie d'aides au travers des caisses de protections sociales, d'exonérations de charges, de la solidarité nationale au travers des aides de l'état, de l'APLD, dans le même temps elle annonçait des investissements colossaux dans le renouvellement de la flotte (*), dans ses projets de transformation, et supprimait plus de 7000 emplois dans tous les secteurs de l'entreprise par le recours au PSE-PDV et aux RCC PN.

Par ailleurs, les résultats du 2eme trimestre publiés en aout dernier affichaient un résultat d'exploitation positif pour le groupe Air France de + 133 millions d'euros, en avance de + 235 millions par rapport au budget de l'année. Et les résultats du troisième trimestre devraient conforter ce score qui

nous place en meilleure situation que nos concurrents.

Fort de ces éléments et sans nier l'imposante dette à laquelle l'entreprise fait face (4.6 milliards d'euros), il existe pour la CFDT des marges de manœuvre pour un juste retour vers les salariés.

(*) : - 120 Airbus A220 - 50 EMBRAER 109 E2 - 100 Airbus A320 Néo - 4 Airbus A350 CARGO - 10 Airbus A350 -900

Mesures unilatérales annoncées ce mercredi :

- 1. Versement d'une prime uniforme de 1000 € le 15 octobre 2022 (1000 € nets pour les salariés jusqu'à 3 SMIC, prime impactée de la CSG et RDS pour les salariés à partir de 3 SMIC)**
- 2. 2 % d'augmentation générale le 1^{er} novembre pour tous les salariés avec une valeur plancher de 130€ pour les salariés positionnés sur les premières tranches de rémunération.**
- 3. 2,5% d'augmentation générale au 1^{er} février pour tous les salariés du niveau N1 au niveau N2.2 et enveloppe liée à la performance pour les N3.1 et N3.2.**
- 4. L'ouverture des NAO en mai 2023 avec un minimum garanti de 0,5 %.**

Par ces annonces la direction entend faire la démonstration de sa volonté d'investir, de capitaliser et de reconnaître l'engagement des salariés. **Ces annonces répondent partiellement aux demandes de la CFDT si nous avons obtenu des mesures pour l'ensemble des salariés**, la CFDT regrette néanmoins le dogme financier qui l'amène une nouvelle fois à verser en deux échéances le pourcentage d'augmentation générale. Ce choix lui fait perdre l'effet levier qu'aurait pu avoir un versement en une seule échéance sur l'année 2022 des 4,5 % d'augmentation générale.

Par ailleurs, la CFDT ne se laissera pas enfermer dans un cadre contraint lors des NAO 2023.

Rejoins la CFDT

