

Dans cette période complexe, la Direction et ses signataires ont cru bon de vouloir différencier les salariés dans les efforts supplémentaires à fournir et ce en perdant de vue la protection de l'Air France d'en bas, vieille coutume au sein de l'Entreprise.

Avenant à la convention personnel au sol

Application limitée au 31 décembre 2022

Mesures validées par **CFDT** **CFE-CGC**

Perte de 3 jours de continuité d'activité (CA03) sur 2021

Pour ceux qui les ont déjà pris, ils seront remplacés par des CA01, des CJT ou CHS.

Pour ceux qui les ont posés mais pas encore pris, rien n'est cadré. Les signataires vous ont oublié.

Intégration de la PFA dans l'assiette de calcul des CA et AB53

Impact négatif sur la PFA en fonction du taux d'AP et du niveau de salaire.

Maintien des parts variables individuelles (PVI) versées aux cadres à partir du groupe 2

Perte de congés

Bien que la Direction ait dû revoir sa copie sur les jours de congés de continuité d'activité (CA03) en 2022, les efforts supplémentaires ne s'appliqueront pas partout avec les mêmes modalités. Les pilotes ont opté pour un dispositif de jours d'inactivité.

PFA

Concernant le dispositif de la PFA, l'indicateur clé est le taux d'activité partielle. **C'est par essence une logique porteuse d'injustice.** Plus notre taux d'AP est élevé, impactant déjà notre rémunération mensuelle, plus notre PFA sera réduite. Pour tenter d'atténuer ces effets néfastes, la Direction prévoit le déclenchement d'une prime de 160€ versée mi-décembre.

Notre revendication était de garantir le maintien total de la PFA pour les plus bas salaires. Cette revendication a été refusée.

Les cadres à partir du groupe 2 ne participeront pas à ces mesures d'économies supplémentaires car la PFA est déjà intégrée dans leur salaire mensuel. Les syndicats de pilotes ont refusé ce mécanisme qui génère une différence de traitement amplifiée au sein même de leur population.

Mesures salariales sur 2 ans

Application sur 2021 et 2022

Mesures validées par **CFDT** **CFE-CGC** **UNSA**

Aucune Augmentation Générale (AG)

Aucune Augmentation Individuelle de Performance (AIP)

Prime exceptionnelle de mobilisation

160€, montant net versé aux rémunérations inférieures à 3 SMIC (56 000€/an)

Prime Macron en 2021 (garantie 160€ net en 2022 si Macon non prolongé)

Nous n'avons jamais vu de délais aussi courts entre la fin de la négociation et la fin de la mise à signature, 1 heure 30 ! L'urgence de la fin de ces négociations, sûrement liée à l'Assemblée Générale des actionnaires qui se tenait à 14h30 le jour même, n'est pas à la hauteur des enjeux.

L'austérité est décrétée sans aucun mécanisme nous protégeant d'une éventuelle inflation galopante. L'absence des augmentations individuelles de performance (AIP) pourtant vantées par la Direction et ses syndicats signataires ne récompensera pas ceux qui ont atteint les objectifs fixés. Les Parts Variables Individuelles (PVI) versées aux cadres à partir du groupe 2, elles, permettront la récompense des objectifs atteints.

La Direction a clairement choisi de ménager l'Air France d'en haut. Les mêmes syndicats qui cherchent pourtant à "ratisser" large lors des élections professionnelles s'inscrivent dans cette même logique.

Ceux qui se rêvent en sauveurs, justifient que leur signature au bas de l'accord maintient les IKV, IKS et PUA sur 2021 et 2022. Pourtant le droit du travail les protège ! C'est une vieille ficelle du marketing social qui leur permet de justifier l'injustifiable.

Alors que la crise aurait pu être l'occasion de réunir les énergies, Direction et syndicats signataires accentuent le fossé d'un Air France à deux vitesses. Ils méprisent les petits et fragilisent la cohésion au moment où nous en avons le plus besoin. La structure de ces accords est irresponsable et produira forcément des conséquences fâcheuses tôt ou tard ! Pour **FO**, les crises sociales qui frappent régulièrement Air France trouvent leurs origines dans ces types d'accords qui fracturent le corps social.

Christophe Malloggi
Secrétaire général

