

## Protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2021-2022

Le présent accord constitue le résultat des négociations sur les salaires et les évolutions salariales de l'article L. 2242-1 du Code du travail pour la période 2021-2022.

Les parties se sont réunies les 18 mars, 6 avril et 26 mai 2021 afin de négocier sur la base d'informations transmises (statistiques salariales 2020) et d'un partage d'informations sur :

- l'environnement économique global,
- la situation du groupe Air France KLM,
- la performance économique de la Compagnie.

Il a été présenté le contexte très particulier dans lequel se sont déroulées ces négociations alors que le secteur aérien et Air France traversent une crise sans précédent qui se traduit par une activité considérablement diminuée depuis mars 2020, des pertes financières massives en 2020 (plus de 5 milliards d'euros) qui ont engendré la nécessité d'un soutien public massif et d'une première recapitalisation de l'entreprise. Les perspectives d'activité et de résultats en 2021 et 2022 restent très négatives et continuent de peser fortement sur la compagnie qui se doit de poursuivre une politique d'économies sur l'ensemble des coûts, notamment afin de préserver la capacité de rebond en vue d'une reprise de l'activité.

Les parties ont tenu les négociations selon les valeurs mutuellement partagées d'amélioration du dialogue social : Respect, Confidentialité, Transparence et Confiance.

Les parties adaptent, par cet accord, la périodicité de ces négociations sur les salaires et les évolutions salariales et ce conformément aux dispositions des articles L. 2242-10 et suivants du Code du travail.

L'obligation de négocier sur les salaires est donc réputée remplie au titre du présent accord pour les années 2021 et 2022.

A l'issue des réunions de négociations, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes applicables aux personnels d'Air France, Sol, Navigants Commerciaux et Pilotes, en France métropolitaine et dans les D.O.M.

### TITRE 1 – MESURES SALARIALES

Le présent accord comporte des mesures communes à l'ensemble des salariés (PS, PNC, Pilotes) dont les modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées en raison des différences relatives à la détermination et aux éléments de la rémunération. Il comporte également des mesures spécifiques à certaines de ces catégories.

Compte tenu des engagements de modération salariale pris par l'entreprise dans le cadre de la crise Covid et de l'octroi des Prêts Garantis par l'État, aucune mesure d'augmentation générale ne sera accordée sur 2021 et 2022. De même, aucune mesure d'augmentation individuelle de performance (AIP) pour le Personnel au Sol ne sera accordée sur cette période, les mesures d'ancienneté et de promotion étant maintenues.

## **SOUS-TITRE 1 – MESURES COLLECTIVES INTERCATEGORIELLES**

### **Chapitre 1 - Rémunération brute minimale annuelle**

La rémunération brute minimale annuelle garantie pour 2021 et 2022 s'élève à 24000 € pour un salarié temps plein justifiant d'une présence rémunérée continue sur toute l'année.

Sont concernés les salariés rémunérés selon la grille PS, les barèmes PNC et les barèmes Pilotes.

La rémunération brute prise en compte intègre le salaire global annuel (hors effet de l'activité partielle et 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 de l'année 2021 et 2022 seront calculées au 31 décembre et versées en début d'année 2022 et 2023.

La rémunération brute annuelle est garantie au prorata du taux d'activité pour les salariés Personnel au Sol à temps partiel justifiant d'une présence rémunérée continue sur toute l'année concernée, et pour les salariés Personnel Navigant en temps alterné présents et rémunérés toute l'année en dehors des périodes de temps alterné.

### **Chapitre 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 9 mars 2018, le principe d'une provision destinée à financer des mesures visant à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes est renouvelé pour 2021 et pour 2022.

### **Chapitre 3 - Prime Uniforme Annuelle en 2021 et 2022**

Le montant de la PUA pour 2021 et pour 2022 sera de 1200 euros.

La PUA sera versée par anticipation au 15 juin, y compris pour les alternants PS et PNC<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Au prorata de leur temps de service effectif prévu sur l'année civile

## Chapitre 4 - Niveau des IKV/ IKS pour 2021 et 2022

Pour 2021 et 2022, le montant des indemnités kilométriques domicile-lieu de travail s'élève à 0,2401 €/km et des indemnités kilométriques service à 0,3553 €/km.

## Chapitre 5 - Prime exceptionnelle de mobilisation des salariés pour 2021 et 2022

Afin de reconnaître la situation exceptionnelle qui a touché tous les secteurs de l'entreprise, et les efforts qui se sont traduits par un maintien de la satisfaction de nos clients et la continuité de nos activités sur l'ensemble du monde malgré les conditions, il est convenu de verser aux salariés, qui en remplissent les conditions, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

### Article 5.1 - Salariés concernés par la prime exceptionnelle

La prime exceptionnelle sera versée au Personnel au Sol, Personnel Navigant Commercial et Pilotes en France (Métropole et DOM) :

- bénéficiant d'un contrat de travail (y compris les alternants)
- en activité au moment de son versement (le personnel navigant en temps alterné sera considéré comme en activité)<sup>2</sup>
- et ayant perçu au cours des douze derniers mois précédant son versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC brut correspondant à la durée du travail prévue au contrat. Cette limite est proratisée en fonction du temps de présence du salarié au cours de cette période de référence selon les modalités prises en compte pour calculer les réductions générales prévues à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale.

Le bénéfice de cette prime est étendu, dans les mêmes conditions, aux intérimaires mis à disposition au moment du versement. Dans cette hypothèse, elle est versée par l'entreprise de travail temporaire après information par Air France.

### Article 5.2 - Montant de la prime

Le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est de 160 € brut<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Les salariés en congé maladie avec solde, les salariés en congé de maternité ou d'adoption sont considérés pour le versement de cette prime comme en activité.

Les salariés en DFC n'exercent plus aucune activité au sein de l'entreprise et perçoivent une rémunération spécifique. En conséquence, les salariés effectivement entrés en DFC au moment du versement de la prime ne la percevront pas.

<sup>3</sup> En 2021, en l'absence de cotisations sociales salariés, ce montant sera le même en brut et en net. En 2022, si le régime social de faveur applicable à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat n'était pas reconduit, le montant brut sera adapté en conséquence.

Le montant de cette prime sera proratisé par les absences sans solde et par le taux de temps partiel ou de temps alterné au cours des douze mois précédant le versement à l'exception des périodes explicitement assimilées à du temps de présence effectif pour le versement de cette prime (congé maternité, paternité, d'accueil ou d'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale et de présence parentale).

### **Article 5.3 - Principe de non substitution**

La présente prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération et à aucune prime prévue par accord salarial, convention collective, contrat de travail ou usage en vigueur dans l'entreprise. Elle ne se substitue à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu des règles légales, contractuelles ou d'usage.

### **Article 5.4 - Date de versement**

La prime sera versée simultanément au versement de l'acompte PFA mi-décembre, puis régularisée sur la paie de fin de mois.

### **Article 5.5 - Régime social et fiscal**

La prime versée sera soumise au régime fiscal et social prévus par la législation en vigueur au moment de son versement

## **Chapitre 6 - Comité de suivi du présent accord**

Un comité de suivi est créé afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Il est composé de représentants de la Direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale, signataire ou adhérente, représentative à la date des réunions.

Il sera réuni au plus tard avant la fin du premier trimestre 2022 afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre de l'accord et de l'évolution du contexte économique de l'entreprise.

## **SOUS-TITRE 2 – PROCHAINES NEGOCIATIONS SALARIALES**

Les prochaines négociations salariales s'établiront sur la base des trois éléments suivants :

- l'environnement économique global,
- la situation du groupe Air France-KLM,
- la performance économique de la compagnie.

Considérant que l'accord actuel vaut pour les NAO 2021 et 2022, les prochaines négociations salariales auront lieu en 2023.

## TITRE 2 – DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise sous contrat de droit français, les dispositions spécifiques conclues s'appliquant à chaque catégorie concernée.

### Article 2. Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au niveau de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

### Article 3. Révision de l'accord

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

### Article 4. Dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative. Il fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Fait à Roissy, le 26 mai 2021

**Pour la Société Air France :**

Patrice Tizon  
26 mai 2021

DocuSigned by:  
*Patrice Tizon*  
30C4357CDE0F4BB...

Patrice Tizon  
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'Entreprise :**

FO

SNPL

CFDT  
Christophe Dewatine  
26 mai 2021

DocuSigned by:  
*Christophe Dewatine*  
A36E338EBCF548F...

SPAF

CFE-CGC  
Laurence DEMIGNE  
26 mai 2021

DocuSigned by:  
*Laurence DEMIGNE*  
1F64217A4DE04DB...

ALTER

UNSA  
Marc Lamure  
26 mai 2021

DocuSigned by:  
*Marc Lamure*  
1456B6D41D7F41C...