

Pourquoi la CFE-CGC signe l'accord salarial 2017 ?

L'accord salarial 2017 signé par deux organisations syndicales représentatives est tout sauf anodin.

Tout d'abord, la valeur de l'augmentation individuelle (2,1%) n'a rien d'anecdotique comme voudraient le faire penser certains.

Quel risque prenons-nous si nous ne signons pas la NAO ?

Une décision unilatérale définie par l'employeur sans minimum garanti !!!

Comprenez que le dilemme a été rapidement tranché, alors que certains sont vent debout, face à l'absence d'augmentation générale :

- Un **minimum garanti** négocié par les syndicats signataires de 0,8% pour les non cadres et de 1% pour les cadres, pour des **objectifs partiellement atteints**.
- La mise en place de la mutualisation des promotions cadres et non cadres ainsi que l'ancienneté pour les non cadres, dans une enveloppe commune permettant une **répartition équilibrée des avancements par Direction**.
- Dans le respect de l'équité souhaitée par la CFE-CGC, une **grille de validation des objectifs atteints et dépassés sera identique** dans tous les secteurs de la Compagnie.
- Une revalorisation de **4 points du minima des plages N4 et N5** a été accordée de façon pérenne à compter du 01 juillet 2017.
- Une augmentation de **250€ sur l'année pour le plus petit salaire (23000€)** de l'entreprise : mesure proposée et défendue par la seule CFE-CGC.
- La Direction Générale a pris des engagements pour ouvrir rapidement des **négociations sur le statut des cadres**, sur les **facilités de transport** et sur le règlement définitif de la **GMP (Garantie Minimale de Points Agirc)** lors d'une promotion N4/N5 et CG1.

Pour la 1^{ère} fois dans l'histoire de notre entreprise, les 3 catégories de salariés sont traitées sur le même pied d'égalité.

Les PNT bénéficient de mesures individuelles négociées liées au changement d'échelon, de classe et d'emploi.

Les PNC ont également des mesures individuelles négociées liées au changement d'échelon, de classe et d'emploi/avion.

Les personnels au sol auront, cette année, une augmentation annuelle pour les AIP négociée à 2,1%.

Par notre engagement, nous prenons le risque de satisfaire une très grande majorité de salariés, en leur donnant **davantage de pouvoir d'achat**.

Que ceux qui trouvent cela scandaleux dénoncent cet accord.

Une négociation impactant autant la vie des personnels d'Air France ne peut se résumer à ressasser des aigreurs pour des motifs qui n'ont pas grand-chose à voir avec la politique salariale.

Il est aussi important d'observer ce qui se passe autour de nous.

Cette année, la moyenne d'augmentation dans la majorité des entreprises françaises de taille comparable se situe aux alentours de 1,5%. **La différence avec les entreprises en bonne santé est le montant de l'intéressement**. Chez certains, elle sera de plusieurs milliers d'€ alors que chez Air France, **nous resterons sur un montant ridiculement bas**.

Après consultation d'une grande part d'entre eux, nos mandants nous ont délégué la responsabilité d'accepter cette proposition qui est tout sauf un « pourboire », comme certains pourraient le laisser entendre.

La CFE-CGC a pris ses responsabilités en signant cet accord.

Pour la CFE-CGC* d'Air France,
Ronald NOIROT



<http://cfecgcaf.org>

***la référence syndicale Air France**