

NAO 2021 : Aller vite ... Mais pourquoi ?!

Aller vite ! C'est le souhait de la Direction Générale qui **accélère les négociations pour modérer les salaires et augmenter la productivité.**

En 2020, alors que le groupe Air France a bénéficié d'un prêt garanti de 7 milliards €, des contreparties environnementales et de modération salariale ont été données au gouvernement. Aujourd'hui, tout en parlant de recapitalisation et de rendre des slots à Orly, une nouvelle condition est exprimée : **être au coût de British Airways !**

Tout cela, bien entendu, en conservant l'objectif d'une marge opérationnelle de 7%. Nous y arriverons sûrement... Mais à **quel prix ?**

La grave crise que nous traversons met à mal nos environnements professionnel et personnel. Tout est mis en œuvre pour nous permettre de survivre à la crise et d'être présents à la reprise. Pour garantir l'avenir, la CFE-CGC a signé deux accords très importants : les dispositifs d'accompagnement du PDV et l'APLD.

Mais la Direction annonce déjà que cela ne suffit plus !

Sans grande surprise par ailleurs, lors de la première réunion de négociation NAO 2021, la Direction indique aux organisations représentatives PS, PNC et PNT, sa volonté de trouver un accord actant des **réductions salariales** ayant « le moins d'impact possible », sans toucher aux salaires de base, ni aux majorations horaires... mais dans le même temps, la Directrice Générale d'Air France évoque d'autres négociations catégorielles d'adaptation...

Les négociations NAO devraient concerner les montants PUA, IKV, IKS, PVI ainsi que les Augmentations Générales collectives, individuelles et l'enveloppe égalité professionnelle.

Or la Direction veut aller plus loin en agissant sur **deux mesures de nos conventions collectives (PS, PNC et PNT) : l'intégration de la PFA dans le salaire mensuel et la suppression des CCA03...**

Sur ces deux points, aucune décision unilatérale ne peut être prise par la Direction Générale ...

Se bercer d'illusions serait une erreur lourde de conséquences. L'objectif est bien de profiter de la situation pour casser le socle social mis en place dans notre entreprise.

Quels engagements la Direction Générale est-elle prête à prendre, pour que les efforts consentis soient limités dans le temps ? que les salariés gardent confiance en l'avenir ? et évoluent au sein d'Air France ?

A ce jour, rien ne va dans ce sens. Pire ! de manière caricaturale, nous entendons lors de la dernière web com de la Direction Générale AF-KLM que nous serions des enfants gâtés... ou que nous pourrions le laisser penser en externe ...

QUELS IMPACTS ?

Intégration de la PFA dans le salaire mensuel

- **Le salaire Brut augmente mais est impacté au prorata de l'Activité Partielle.**
Exemples : un salarié à 50 % d'AP perd 8% de sa PFA, 16% de perte pour 100% d'AP ou 0% de perte pour 0 % AP.
- **Les majorations horaires sont calculées sur cette base de salaire.**



IMPORTANT

- **Plus un salarié subit de baisse de salaire, plus il perd de sa PFA.**
- **Depuis le début de l'activité partielle en 2020, les cadres au forfait ont déjà leurs PFA et PUA impactées générant une perte de rémunération supérieure à la moyenne.**

Suppression des CCA03

- **Tous les salariés (PS, PNC et PNT) perdent les 3 jours de congés de continuité.**

Nous avons posé plusieurs questions à la Direction sans réponse à ce jour :

- Le taux d'activité est très fluctuant d'une Direction à l'autre, entre les postes Support et les postes Opérationnels. Comment **garantissez-vous l'équité d'application de la mesure**, entre catégories et entre tous les salariés PS ?
- Sur **quelle période** s'appliqueront ces mesures ?
- **Envisagez-vous de négocier d'autres mesures salariales ou de productivité inscrites dans la convention collective ?**
- **Quelles économies** vont apporter ces mesures à l'entreprise ?

La révision d'éléments de notre convention collective ne peut pas être négociée en NAO !