



La CFE-CGC Air France dit NON !

La Direction a réuni les organisations syndicales PS, PNC et PNT pour négocier respectivement leurs conventions collectives catégorielles afin d'intégrer la PFA dans le salaire et de suspendre les 3 CA03 jusqu'au 31 décembre 2022.

Au départ des négociations, deux mesures identiques appliquées aux trois catégories afin de partager les efforts salariaux et d'économiser 120 millions € en 2 ans.

Résultat : des EFFORTS DÉSÉQUILIBRÉS qui reposent encore sur les mêmes catégories de personnel

Avenant N°7 à la Convention d'Entreprise du Personnel au Sol

+ Intégration de la PFA

Le montant de la PFA sera réduit car en l'intégrant dans le salaire mensuel, il sera impacté par le taux d'AP de chacun.

+ **Prime compensatrice de 120 €** net d'impôts par an pour un salaire brut inférieur à 56 000 €.

+ Suspension des 3 CA03

Les 3 CA03 seront supprimés en 2021. Pour 2022, la mesure s'appliquera sauf si le taux d'AP réalisé sur l'ensemble du premier trimestre 2022, calculé globalement pour le PS, était inférieur à 20%.

Avenant de révision de la convention d'entreprise du personnel navigant commercial relatif à des mesures conjoncturelles suite à la crise sanitaire

+ Intégration de la PFA

Le montant de la PFA sera réduit car en l'intégrant dans le salaire mensuel, il sera impacté par le taux d'AP de chacun.

+ **Prime compensatrice de 120 €** net d'impôts par an pour un salaire brut inférieur à 56 000 €.

+ Suspension de 3 CA Hiver sur un total de 4

Ils seront supprimés en 2021. Pour 2022, la mesure s'appliquera sauf si le taux d'activité partielle opérationnel constaté sur l'ensemble du premier trimestre 2022, calculé globalement pour le PNC, était inférieur à 20%.

Accord relatif à des mesures d'économies conjoncturelles Pilotes suite à la crise sanitaire

+ PAS d'intégration de la PFA

Aucun impact sur la PFA, quel que soit le taux d'AP.

+ PAS de Prime compensatrice de 120 €

+ PAS de suspension de CA

Pour les PNT LC, les 6 jours d'inactivité semestriels passeront à 12 jours d'inactivité annuels

Pour les PNT MC, 1 jour d'inactivité, supprimé par l'accord de février 2019, ne sera pas restitué

Depuis le début de cette crise, la CFE-CGC a négocié deux mesures qui préservent les emplois et la trésorerie de l'entreprise :

- La **CFE-CGC** a signé les mesures d'accompagnement du PDV permettant aux volontaires de quitter l'entreprise dans de bonnes conditions afin de protéger l'emploi et éviter tout départ contraint.
- La **CFE-CGC** a signé l'accord APLD qui limite la perte de rémunération entraînée par la chute de l'activité et garantit l'emploi jusqu'au 31 décembre 2022.

Notre analyse

Conscients du contexte difficile que nous traversons tous et afin que les négociations puissent aboutir, la CFE CGC a demandé durant les négociations que les mesures d'économies imposées aux salariés soient communes aux 3 catégories de personnel.

Par ailleurs, pour le personnel "Sol", nous demandions que les efforts et les mesures de compensations soient équitables pour chacun, quel que soit son statut, cadre ou non cadre. L'accord proposé à la signature aux 4 organisations représentatives ne va pas dans ce sens.

Au contraire, ces mesures sont inéquitables et de nature à aggraver le clivage entre les PN et les PS. Même entre collègues du sol, l'équilibre n'existe pas.

La majorité des cadres occupant aujourd'hui des postes à responsabilités, après avoir progressé dans l'entreprise, sont exclus de toute mesure de compensation, malgré un engagement ces derniers mois, souvent au-delà des attentes.

De plus, accepter aujourd'hui une régression sociale en modifiant notre convention "sol", même pour 2 ans, présente le risque de voir la Direction souhaiter prolonger ou pérenniser ces mesures à la fin de l'accord.

La confiance est un sentiment de sécurité éprouvé par celui qui se fie à quelqu'un. Elle n'est pas innée, elle se construit jour après jour.

L'entreprise, de son côté a décidé unilatéralement une modération salariale sur deux ans. Cette mesure était une condition à l'obtention des prêts garantis par l'Etat (PGE).

La Direction essaie de troquer le principe strict et encadré de la Négociation Annuelle Obligatoire par la négociation d'un avenant à la Convention d'Entreprise PS, sortant ainsi du cadre légal.

Les demandes de la CFE-CGC

- **Les mêmes mesures** pour toutes les catégories (PS, PNC et PNT).
- **Un engagement sur la NAO** en garantissant le montant de la PUA, des IKS, IKV et l'enveloppe des Primes Variables Individuelles (PVI) des cadres au forfait. Mais la Direction a rejeté notre demande de négocier simultanément la convention collective et la NAO.
- **Une compensation pour les cadres au forfait** qui sont impactés depuis le début de l'AP en mars 2020, en raison de l'intégration de la PFA et PUA dans leur salaire.
- **Une prime compensatrice** pour limiter la perte de rémunération des salariés les plus touchés par l'APLD. Dans cet accord, elle est uniforme que l'on soit à 0 % ou 80 % d'AP.
- **Des objectifs plus réalistes pour la clause suspensive des CA03.** En 2022, ils seront rétrocedés si le taux d'AP du 1^{er} trimestre est inférieur à 20 %. Aujourd'hui, cette mesure semble difficilement atteignable.
- **L'ouverture de négociations de reprise d'activité** pour le personnel Sol.

Pour toutes ces raisons, La CFE-CGC ne signe pas cet accord.