



C'est dans un contexte où l'inflation, entre le 1^{er} janvier 2022 et avril 2023 est établie à environ 8,7% cumulé (source INSEE, France, hors tabac) et à 5,9% apprécié en glissement annuel d'avril 2022 à avril 2023 que, conformément au Protocole d'Accord sur les mesures salariales AF 2021/2022, les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise ont été convoquées dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires portant sur les augmentations générales des salaires pour l'ensemble des salariés de l'entreprise). Ces négociations se sont tenues en 3 réunions plénières les 9 mai, 16 mai et aujourd'hui mercredi 24 mai.

La première réunion a été, comme à l'accoutumé, consacrée en une présentation des chiffres et statistiques sur les rémunérations, un état des lieux de la situation financière du Groupe, ainsi que des éléments d'analyse sur l'évolution des rémunérations...

Quelques chiffres...

Effectifs :

PS : 21121 - PNC : 12230 (dont 34,5% en temps alterné) - Pilotes : 3858

Une analyse des résultats du 1^{er} trimestre nous a été présentée ainsi que les chiffres comparés à 2019 liés aux capacités, recettes, résultat d'exploitation... Le bilan des opérations financières a été passé en revue. Côté trésorerie, elle est équivalente à 2019 mais avec une dette supérieure de 3,7M d'€ (7,6 vs 3,9 en 2019). La Direction présente Air France comme la compagnie aérienne européenne dont la situation de fonds propres est la plus dégradée, et se considère encore très vulnérable à tout retentissement de l'économie.

Point sur les dernières mesures salariales...

PPA : 320€ (mars 2022)

IKV : +8% (avril 2022 jusqu'au mois précédent l'ouverture de la prochaine NAO, soit avril 2023)

PPV : 1000€ (octobre 2022)

AG : 2% (novembre 2022) avec prime plancher à 130 euros - 2,5 % (février 2023) avec intégration de la prime plancher.

La Direction considère que les mesures pérennes et le GVT permettent de se rapprocher, voire de couvrir l'inflation depuis le 1^{er} janvier 2022 avec une moyenne globale de 7,8% décomposée de la manière suivante sur 2022 et 2023 :

De notre point de vue, inclure le GVT (Glissement vieillesse technicité) dans les augmentations générales relève de la mauvaise foi, pas de la contribution financière de la direction visant à compenser l'impact de l'inflation sur notre pouvoir d'achat.

Le GVT pour le PNC se traduit par nos grilles de rémunération (échelons / classes / grade) qui visent à rémunérer la technicité acquise dans le poste au titre de l'ancienneté et du grade.

Pour ce qui est du grade, c'est bien pour les besoins de l'entreprise, en fonction du volume de l'activité à réaliser que le nombre d'HST, CC et CCP est dimensionné, ce n'est pas un cadeau que l'entreprise fait au salarié...

	2022		2023			2022 + 2023	
	GVT	AG nov.	GVT avril	AG 2,5% + plancher fev.	AG 0,5% NAO 23	Total mesures hors GVT	Total mesures
PS	0,9%	2%	0,5%	3,0%	0,5%	5,5%	6,9%
PNC	1,8%		0,6%	2,6%		5,1%	7,5%
Pilotes	3,3%		0,7%	2,5%		5,0%	9,0%
	2,0%	2,0%	0,6%	2,7%	0,5%	5,2%	7,8%

Le GVT, élément inhérent à l'évolution de la masse salariale,

ne peut décemment pas être pris en compte dans les calculs des augmentations de salaires 2022/2023.

Round 2

Lors de la seconde réunion, la Direction est arrivée avec les propositions en VI suivantes :

- Pérennisation des mesures IKV :
- PUA : +100€ passant de 1200 à 1300 euros
- AG : +1,5% soit (0,5 prévus + 1 %) avec une valeur plancher à... 35€...

La Direction considère ainsi que le total des mesures réalisées sur 2022 et 2023 se porterait à 9,6% : AG+GVT+ AIP (augmentations individuelles PS + IK), ce qui couvrirait donc l'inflation depuis le 1^{er} janvier 2022.

HEU... LES CALCULS SONT PAS BONS...

Si l'on focalise sur la partie PNC, que l'on enlève le GVT, que l'on recalculé les 2% à compter de novembre 2022 on n'atteint pas 7,5 % mais 4,55%... on est bien loin de compenser l'inflation avec une telle proposition...

Il nous apparaît important que la Direction entende nos revendications consistant à compenser l'impact de l'inflation sur les plus bas salaires avec :

- une valeur plancher à 130€ avec une AG égale à l'inflation
- une revalorisation des remboursements de Train
- une augmentation de la PUA à 1500€

Round 3

La Direction est revenue autour de la table avec sa V2 dont les propositions soumises à signature sont les suivantes :

AG* : 2,5% valeur plancher **si AG < à 70€ brut** (concerne 2000 PNC) rétroactif à Mars 23 - date d'effet 1^{er} juin sous forme de prime de mars : mai 2023

IK : Pérennisation des mesures : IKV = 0,2593 euro/km – IKS 0,3837 euro/km : mai 23

PUA : +100 euros soit 1300€ : juin 23

Train : le plafond passe de 242 à **266€** : Juillet 23

*Pour rappel, les AG impactent le traitement fixe, les Primes de Vol ainsi que les primes CC/CCP.

La Direction estime qu'avec 10,7% en moyenne du total des mesures cumulées, elle couvre l'inflation à 8,7%, (13,5% pour les premiers niveaux de rémunération entre le 1^{er} janvier 2022 et avril 2023). Les calculs ne sont toujours pas bons et les comptes non plus... on n'y est pas.

La version finale du texte, qui peut encore évoluer, doit nous être communiquée dans les jours qui viennent, nous consulterons nos instances.

A la question : que se passerait-il s'il n'y avait pas d'accord ? La Direction répond que les propositions ci-dessus seraient revues à la baisse...