

Nos instances ont décidé de ne pas signer les 2 accords salariaux.

Certaines de nos revendications ont été entendues, notamment l'augmentation de la PUA et son intégration partielle ou encore sur le niveau d'enveloppe AIP. Cependant, d'autres éléments de la copie sont restés trop éloignés de nos demandes et la négociation n'a pas permis de trouver le chemin de la signature **FO**.

## Infléchissement de l'inflation, prolongation de ses effets

Notre Direction est capable d'identifier l'inflation résiduelle quand il s'agit d'analyser les comptes de l'Entreprise, elle la voit un peu moins pour les ménages Air France. Incontestablement, un infléchissement de l'inflation existe. Oui, les NAO 2024 ont permis d'être mieux disant que l'inflation affichée sur l'année mais le choc de ces dernières années a été violent et il reste des séquelles.

L'Augmentation Générale de 1% ne l'a pas pris en compte. Un accord actant l'absence de valeur plancher nous oblige toujours à la prudence. Il est vrai que les 200€ réclamés par **FO**, puis repris par les autres OS, ont un effet plus important sur les rémunérations les plus basses. L'intégration a des effets très positifs mais la faiblesse de son montant (nous revendiquions 400€ d'intégration) a pesé dans nos débats internes.

La rémunération brute minimale annuelle a augmenté (contrairement aux publications de certaines organisations syndicales), pour passer à 27 750€/an mais là aussi, c'est une augmentation trop faible.



## Ventilation des Augmentations Individuelles : l'organisation de la croissance des inégalités

Si le niveau de l'enveloppe correspond à notre revendication, nous sommes obligés de rappeler que les aspects conventionnels, tels que l'ancienneté ou les promotions, ne sont pas négociables donc pas négociées. Reste les Augmentations Individuelles de Performance qui sont très étroitement liées aux Entretiens Annuels de Performance. Là aussi, les marges de manœuvre syndicales sont étroites. Le refus de la Direction de respecter la convention, en ne convoquant pas les commissions paritaires, nous prive de lieux d'échanges !

Notre revendication d'un plancher minimum défini à 0,5% pour une année partiellement concluante n'a pas été entendue. Le but était d'assurer une contrainte assumée sur l'enveloppe pour garantir des écarts acceptables entre les différentes « performances ».

**FO** entend les volontés managériales de latitude dans l'évaluation de la performance. Elle pourrait s'exercer dans des discussions entre les niveaux hiérarchiques inférieurs et supérieurs au moment de la consolidation des notations. Aujourd'hui, ces discussions n'existent pas ou trop peu.



Malgré la demande d'une grande majorité des organisations syndicales, la Direction a refusé de déterminer la taille de l'enveloppe des mesures exceptionnelles.

**Quand la valeur des Augmentations Générales est inférieure à la valeur de l'enveloppe des Augmentations Individuelles, plus que jamais, des garde-fous doivent exister. Ils sont malheureusement absents dans l'accord catégoriel sol.**



**Que dire de la population cadres dont la totalité de l'augmentation est individualisée sans garantie minimum ?**

Le système de ventilation des Augmentations Individuelles de Performance se grippe, l'ambiance qui règne autour des EAP en témoigne.

**Nous rappelons que nos collègues Personnel Navigant ne voient pas leur GVT (Glissement Vieillesse Technicité) passer sous les fourches caudines de l'évaluation de la performance. Ils n'ont pas l'air de s'en plaindre et encore moins de le réclamer.**

L'évaluation des performances du personnel au sol a toujours existé chez Air France, certains s'en satisfont probablement cependant nous constatons une dérive sur les écarts salariaux générés. Au-delà du fait d'éviter les situations conflictuelles et les démotivations, le régime PN protège l'évolution du salaire de base tout au long de la carrière professionnelle, particulièrement lors des absences longues maladies ou autres. Ce qui est perdu une année ne se rattrape jamais.

### Situation de l'outre-mer et de la Corse invisibilisée

La situation inflationniste dans les départements ultra-marins a été plus impactante qu'en métropole, et pas en mieux ! Cela s'est traduit par de violents mouvements de colère, notre Direction ne les a visiblement pas entendus. La spécificité de la Corse l'a amené à « la première place de la cherté de la vie » (source Corse Matin enquête nationale).

La prime de vie chère et particulièrement la prime d'insularité Corse sont figées depuis des années. Cette séquence de négociation n'a pas permis d'y remédier. **FO AF** en a fait une question fondamentale. Ces territoires sont délaissés à bien des égards, une entreprise comme la nôtre doit y tenir son rang et son rôle. Les syndicats aussi !!!

### Le paiement des heures supplémentaires ignoré

Cela peut paraître un sujet anodin mais le paiement des heures supplémentaires constitue une bouffée d'oxygène pour certains d'entre-nous. La Direction est très sensible à ses problèmes de trésorerie, les collègues aussi. Les heures acquises sur nos compteurs CHS n'ont pas été volées ! Par son refus, elle fragilise l'appel au volontariat ! Incompréhensible !

| Exemples pour des salariés au coefficient<br>(non cadres & CTE) |         |       |  |
|---|---------|-------|--|
| <b>Hors AIP impossible à estimer car :</b>                      |         |       |  |
| la taille de l'enveloppe mesures exceptionnelles est inconnue   |         |       |  |
| le % individuel sera fonction de l'EAP et de la note de cadrage |         |       |  |
| Salaire brut<br>(hors ancienneté)                               | AG 1%   | PUA   | Effet<br>mensuel<br>intégration<br>PUA |
| 1 900 €   | 19,00 € | 200 € | 15,38 €                                |
| 2 300 €   | 23,00 € | 200 € | 15,38 €                                |
| 2 500 €   | 25,00 € | 200 € | 15,38 €                                |
| 2 600 €   | 26,00 € | 200 € | 15,38 €                                |
| 2 800 €   | 28,00 € | 200 € | 15,38 €                                |

L'intégration des 200€ de la PUA n'aura pas un effet plein immédiat. En effets, les 1700€ de PUA seront versés au 15 juin 2025 en avance. Les 15,38€ mensuels obtenus seront retirés chaque mois et deux fois sur paie de décembre. L'effet plein commencera en janvier 2026.

| Mesures des deux accords   |           |                    |
|--|-----------|--------------------|
|  | Non cadre | Cadre<br>Gpe 1 & 2 |
| AG (sur paie d'avril)  | 1,00%     |                    |
| AIP & "autres mesures"   | 1,15%     | 2,60%*             |
| <small>* taux supérieur car inclus l'enveloppe ancienneté des non cadres</small> |           |                    |
| PUA (intégration de 200€ à compter de juillet)                                   | + 200 €   |                    |
| Forfait annuel (à compter de juin)   |           | + 200 €            |

- + Rémunération brute annuelle minimale : 27 750€
- + Plafond de remboursement de l'abonnement de train 288€
- + Remboursement des billets transport urbain à l'unité 50€/mois max
- + Remboursement des dépenses d'autoportage 50€/mois max

Christophe Malloggi  
Secrétaire général