

Ces 3 accords ont été validés par la signature de la CGT, la CFE-CGC, la CFDT et l'UNSA.

Augmenter le gâteau



Derrière les augmentations potentielles d'enveloppe ou l'abaissement des seuils déclencheurs, ces négociations auront masqué le sujet de **l'égalité dans le partage de la valeur créée.**

Il est loin le temps (pas si loin, c'était en 2023 !) où un large front syndical avait poussé le système dans ses derniers retranchements, l'amenant à se retrouver avec une richesse qu'il était incapable de distribuer... **Un bug dans la matrice qui avait l'avantage d'affirmer que les négociations sur le partage de la valeur ne se réduisaient pas à faire l'aumône !**

Ce n'est pas réduire les inégalités...

Seuls 2 types de syndicats s'accrochent à la cohérence de leur combat. D'une part, les syndicats favorables aux revenus les plus hauts de l'entreprise. Ils continuent de revendiquer la proportionnalité du salaire comme indicateur phare, jugeant le 50/50 inacceptable ! De l'autre, **FO qui continue d'affirmer que le salaire règle les questions de compétences, d'ancienneté, de responsabilité et de pénibilité...** pour le reste, les fruits du travail de tous doivent être partagés intégralement au temps de présence ! Au milieu règne le dangereux « c'est mieux que rien ! », actant ainsi l'inégalité comme règle...

A qui profiterait une répartition égalitaire de la valeur ? Évidemment aux tranches de rémunération les plus faibles de notre entreprise (ouvriers, employés, récents embauchés), à tous ceux dont ces primes ont un effet direct sur leur reste à vivre !

La présence des femmes dans les tranches de rémunération les plus hautes se fait beaucoup plus rare, la composition de notre COMEX en témoigne ! Le 8 mars est l'occasion pour toutes les Organisations Syndicales de rappeler leur attachement à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes...

Leurs revendications s'arrêtent aux portes de l'intéressement et de la participation !



Le personnel au sol, particulièrement les petites mains de notre Entreprise dans les services supports et en opérationnel, a payé un lourd tribut au titre de la productivité.

Ces efforts ont très largement participé aux résultats d'Air France.

Au moment de récolter les fruits de leurs efforts, qui osera leur expliquer, sans baisser le regard, qu'ils méritent moins que les hauts salaires ?

En signant, ces syndicats ont baissé les bras alors que tenir le front syndical de 2023 aurait pu nous amener un accord de cohésion. Il faut accepter de passer par de possibles moments compliqués pour faire basculer le curseur du bon côté... c'est souvent le prix des conquêtes sociales.

Bilan social Air France 2024

Groupes	Sexe	G2 mensuel moyen
AMDE	Hommes	5 157 €
	Femmes	4 898 €
Techniciens	Hommes	4 677 €
	Femmes	4 118 €
Ouvrier Employés	Hommes	3 720 €
	Femmes	2 978 €

Un syndicat en particulier qui pendant des décennies a porté le partage égalitaire de la valeur en étendard à définitivement baisser pavillon. D'autres, qui brandissent les fiches de paie de jeunes embauchés pour dénoncer la faiblesse de leur salaire les oublient sans état d'âme au moment de la participation et l'intéressement !

Ce n'est pas le renoncement qui a permis à FO Air France d'obtenir l'alignement des IKV.

Nos anciens avaient coutume de dire que « c'est au pied du mur qu'on reconnaît le maçon ».

Les maçons sont rares dans la construction du rapport de force syndical !

Participation

- S'impose à l'employeur
- Formule légale (rien de plus que la loi)

Réserve Spéciale de Participation (RSP)

Bénéfice Net Fiscal (B)

Capitaux Propres (C)

Salaire (S)

Valeur Ajoutée (VA)

$RSP = \frac{1}{2} (B - 5\% C) \times S / VA$

Salaires plafonnés à 3 PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale en 2025 : 141000€)

Intéressement

- Indicateur RCAIC (Résultat Courant Avant Impôt Corrigé)
- Déclenchement à RCAIC > 20 millions €
- 3 Tranches

16 % sur RCAIC = 0 à 700 millions €

17% sur RCAIC de 700 à 900 millions €

18% sur RCAIC au-delà de 900 millions €

- Enveloppe répartie 50% salaire / 50% présence

Intéressement
distribuable

=

Intéressement

-

Participation

Augmentation exceptionnelle du bénéfice fiscal

- Supplément d'intéressement
- Déclenché si bénéfice fiscal > 450 millions €
- Si atteint la direction s'engage à proposer au Conseil d'Administration enveloppe = 2% du RCAIC

Durée des
accords :
3 ans

La Direction avance uniquement les hypothèses de primes des premiers niveaux de rémunération. Elle se garde bien d'afficher celles des plus hauts niveaux, y aurait-il un malaise ?

Au-delà des hypothèses, il est de nouveau acté que ceux qui ont déjà beaucoup auront encore plus.



FO ne signe pas ces accords inégaux.

Christophe Malloggi
Secrétaire général