

La NAO 2024 avait envoyé quelques signaux positifs à l'endroit des cadres. Notamment avec la création d'une PVI pour le groupe 1 niveau 2 (Hélas, à un niveau encore très faible) et une revalorisation des PVI pour les cadres du groupe 2.



Notre organisation syndicale, au nom de l'égalité de traitement, a pesé de tout son poids pour voir naître l'attribution d'une PVI aux cadres du groupe 1. Son niveau de 2% est bas car il s'est inscrit dans la grille Air France qui reste loin des standards nationaux. Il ne pouvait être que faible.

L'individualisation totale de la rémunération de la population cadre isole le management dans les problématiques salariales. La variabilité d'une partie de sa rémunération l'expose encore plus à l'arbitraire.

La question de la performance n'est posée que pour le personnel au sol. Les Augmentations Individuelles de Performances engagent beaucoup d'énergie au sein de toute la ligne managériale pour aboutir quasi toujours à du mécontentement.

Conscients que la performance est un point auquel le management est attaché, nous disons seulement que les outils déployés aujourd'hui au sein d'Air France ne sont pas optimaux et restent opaques.

Un élément à prendre en compte est qu'au sein des collègues navigants, cela n'existe pas et qu'aucune des organisations syndicales PN ne réclament des AIP ! Pour nous c'est un signe. Surtout que lorsque l'on compare les **GVT, autrement dit la progression salariale s'appuyant sur les promotions et l'ancienneté**, la progression est plus favorable chez eux que chez nous.

**Un raccourci rapide serait GVT PN = TGV
GVT cadres = VéGéTer**

Pour FO Air France, les PVI sont l'arbre qui cachent la forêt. Là où le bât blesse, c'est la faiblesse des évolutions de la rémunération des cadres au sol.

Notre approche peut paraître singulière puisque la nature des rémunérations cadres est différente, mais à la fin du mois, tout le monde perçoit des Euros ! Dès lors, analyser l'évolution des salaires PS (cadres y compris) versus PN prend tout son sens !

Et c'est pourquoi nos revendications seront plus collectives et chercheront davantage à améliorer les éléments stables de la rémunération cadre.

**D'ailleurs, augmenter la rémunération fixe
fait augmenter mécaniquement la rémunération variable.**

C'est là que nous jugeons que notre action peut être la plus protectrice.

Nous militons pour une réduction de l'écart des évolutions du GVT entre PN et PS. Les cadres doivent en bénéficier.

Premières propositions de la Direction :

Enveloppe d'augmentations pour la population cadre, hors CTE.

1,80% dont 0,50% minimum garanti aux cadres évalués atteints (correspondant à l'Augmentation Générale du personnel non-cadre).

- Train plafond remboursement 294€ iso 288€.
- Carte SNCF « Liberté » remboursement à hauteur 50% (cotisations et fiscalité à l'étude car hors Frais Professionnels).
- Remboursement de tickets de transports en commun urbain dans la limite de 50€/mois.
- Frais autopartage limite 50€/mois.
- Utilisation d'un vélo dans la limite de 30€/mois

Revendications FO Air France.

- ⊗ **5% dont 2,6% minimum garanti aux cadres évalués atteints** (équivalent de l'Augmentation Générale revendiquée par FO à 2,2% + l'ancienneté non-cadre PS estimée par la Direction à 0,4%).
- ⊗ Des mesures exceptionnelles visant à compenser les écarts de GVT des cadres PN et PS par une revalorisation qui correspondrait à l'évolution de la prime d'ancienneté que nous revendiquons pour la population non-cadre.
- ⊗ Déplafonnement des indemnités kilométriques à 140 Kms.
- ⊗ Le retour de la subrogation dans la gestion des arrêts maladie.
- ⊗ Une meilleure prise en charge de la part employeur dans les cotisations mutuelles, avec une attention particulière pour les ouvriers, employés/techniciens et cadres groupe 1 et 2. Une négociation doit voir le jour dès cette année mais des engagements doivent être pris au niveau de la NAO.
- ⊗ En miroir de notre demande d'augmentation de la PUA : + 400€

Le collectif et les mesures générales sont protecteurs des individus. Certes la reconnaissance de l'individualisation et de la performance peut sembler un atout dans les fonctions cadres. Nous constatons au quotidien qu'il y a bien trop d'oubliés.

Prochaine réunion le 4 février.

Christophe Malloggi
Secrétaire Général

