

Un peu d'arithmétique élémentaire

Avec une augmentation de 0,8 % au 1^{er} avril et une augmentation de 0,8 % le 1^{er} octobre, **ce sera une augmentation de 0,9 % en masse**. C'est donc bien 0,9 % de plus que vous pourrez constater sur vos fiches de paies pour l'année 2011 par rapport à 2010. Cela n'a rien à voir avec l'annonce d'une augmentation de 1,6 % en niveau qui n'interviendra qu'à compter du 1^{er} octobre 2011.

Pour l'année 2011, la Ministre de l'économie a annoncé une inflation à 1,8 %, soit le double de l'augmentation des salaires prévue à Air France. Elle a aussi annoncé une augmentation des pensions de 2,1 % au 1^{er} avril 2011. Les retraités sont mieux traités que les actifs d'Air France.

Cela peut être vérifié sur le site du ministère : <http://www.economie.gouv.fr/actus/actus.php>

L'année 2010 passée en pertes et profits ?

En perte pour nous, mais en profit pour la direction puisque la clause de revoyure n'a pas été respectée. Nous regrettons le non respect des engagements de la direction quant à la clause d'ajustement de l'inflation 2010. Le manque à gagner est très important pour les salariés et ce seul fait devrait faire réfléchir. Cela a été une année exécrable et

L'augmentation réelle pour 2010 est de : 0,4 % + 0,4 % = 0,25 %

En effet, l'augmentation des salaires à Air France en 2010 a été de 0,4 % le 1^{er} août 2010 et 0,4 % le 1^{er} décembre 2010, soit en masse 0,25 % sur l'année 2010. Dans le même temps l'inflation a été de 1,8 %. **En 2010 la perte moyenne pour les salariés a été de 1,55 % soit plus de 600 € en moyenne.**

Prime exceptionnelle de 250 euros versée en Avril : le compte n'y est pas

Nous rappelons qu'une prime exceptionnelle ne peut en aucun cas se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes conventionnelles prévues par accord salarial ou par le contrat de travail. **La compensation réelle de la perte de 2010 correspond à plus de 600 €.**

Qui va pouvoir signer un accord aussi minable ?

Entre le 1^{er} et le 5 avril 2011, c'est cet accord qui sera soumis sera mis à signature. Les mesures qui sont proposés concernent le personnel au sol, le personnel navigant commercial et le personnel navigant technique en France Métropolitaine et dans le DOM.

Comme à son habitude la direction et certains syndicats affirment en chœur que si l'accord n'est pas validé par les organisations syndicales, des mesures moins favorables que celles actuellement proposées seraient mises en place. Pensent-ils sérieusement que les PN, la DGI ou la DGE accepteront ce régime à l'eau et au pain sec pendant que le Directeur Général pointe au 5^{ème} rang des salaires de France ?

La CFTC dénonce la mise en place d'un consensus mou vis-à-vis de cette négociation salariale annuelle par certains syndicats qui s'empresseront d'expliquer que le compte n'y est pas, tout en avouant dans le même tract qu'ils signeront ce piteux accord.

PUA inchangée de 1400 euros

La PUA est le seul élément de salaire qui a une valeur sociale puisqu'elle permet de réduire sensiblement les écarts entre les petits et les gros salaires. Elle stagne à 1400 euros depuis 3 ans. Après prise en compte de l'inflation le manque à gagner est de 50 euros !!!

Le versement le 15 juin est de la poudre aux yeux !

Déplafonnement IKV de 80 à 90 Km (aller retour)

C'est une bonne mesure sur le fond puisqu'il devient difficile de se loger à proximité de son lieu de Travail (surtout en région parisienne). Ceci dit, ceux qui habitent à moins de 40 Km de leur lieu de travail passent au travers de cette mesure. Une augmentation supplémentaire des IKV aurait été plus équitable.

La position CFTC

La NAO devrait en théorie reposer sur au moins 3 principes fondamentaux :

- Le respect des accords antérieurs
- Une volonté constante de réduire les écarts entre les petits et les gros salaires
- La mise en place de mesures dites « éléments de salaires ».

Ces 3 principes sont actuellement ignorés par la direction. L'accord salarial qui nous est proposé ressemble à ce qui se fait à l'exploitation avec l'introduction de mesures « exceptionnelles » pour faire illusion. **Cela va à l'encontre des principes nommés et au final cela fragilise le pacte social.**

Les salariés de l'entreprise souhaitent que les accords salariaux sécurisent leur rémunération sur le court terme et donnent des ouvertures sur le long terme. Cela passe par :

- une prise en compte complète de l'inflation,
- la création d'un échelon supplémentaire d'ancienneté (**échelon 11***) pour compenser l'allongement de la durée du travail. (*revendication CFTC datant de 2003)
- la création d'un 14^{ème} mois en fin d'exercice IATA (soit en avril de chaque année).
- Création d'une prime de précarité pour les salariés en mission ou sans poste.

Nous savons que des syndicats prétendront qu'il vaut mieux tenir que courir. Pour cela ils se précipiteront pour signer les premiers, pendant combien de temps encore se moqueront-ils des salariés ?

Le bureau central



Rejoignez la CFTC

Comment adhérer à la CFTC ?

Par internet : <http://cftcaf.fr>

Par courrier à l'adresse ci dessous



Comment s'inscrire à notre lettre hebdomadaire ?

Par internet : <http://news.cftcaf2011.fr>

Par mail : news@cftcaf2011.fr