Protocole d'accord sur les mesures salariales 2017

En application de l'article L.2242-1 du Code du Travail, la Direction Générale d'Air France et les Syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise, dûment mandatés, se sont réunis les 7 et 10 mars 2017.

Le **contexte économique** dans lequel se sont déroulées les négociations est le suivant : **en 2016**, baisse du chiffre d'affaires de 4,3 %, résultat d'exploitation du Groupe Air France établi à 372 M€, soit un niveau inférieur à celui de 2015 (426 M€) et aux objectifs de début d'année (494 M€), et ce malgré une baisse de 25 % des coûts de carburant.

Grâce notamment aux produits de cessions d'éléments d'actifs (Servair, slots à LHR, ...) pour un montant supérieur d'environ 500 M€ au montant de 2015, le résultat net de l'exercice d'Air France est positif à 416 M€ et les capitaux propres de la société ont pu être rétablis à un niveau (68 M€) représentant plus de 50 % du capital social (126,7 M€), dont le montant reste toutefois à un niveau extrêmement bas. L'endettement baisse mais reste encore à diminuer.

Dans un contexte du transport aérien qui reste marqué par une surcapacité de l'offre et la pression sur le niveau des prix, les **perspectives 2017** restent incertaines que ce soit au niveau géopolitique, politique (conséquence des élections en Europe) et évolution du prix du pétrole.

Dans le cadre d'une volonté de renouer avec une croissance de l'offre (+1,8 % sur long courrier notamment), le résultat d'exploitation attendu resterait, hors tout événement négatif, inférieur à ceux de 2016 et de 2015 (respectivement 355 M€ en 2017, 372 en 2016 et 426 en 2015).

A l'issue des réunions de négociations, les parties signataires sont convenues, pour 2017, des dispositions suivantes applicables aux personnels d'Air France, sol, navigants commerciaux et pilotes, en France métropolitaine et dans les D.O.M.

A. Mesures générales

1. Rémunération minimale annuelle garantie pour 2017

La rémunération brute minimale annuelle garantie pour 2017 est portée à 23 000 € pour un salarié temps plein présent toute l'année dans les conditions suivantes :

- Sont concernés, les salariés rémunérés selon la grille PS (sans abattement), les barèmes PNC et barèmes pilotes, justifiant au moins, lors du versement, d'une présence rémunérée continue depuis janvier 2017.

- La rémunération brute prise en compte intègre le salaire de base (PUA et PFA comprises) ainsi que toutes primes, indemnités, majorations horaires à l'exception des indemnités de

GG RW BL

transport ou correspondant à des remboursements de frais. Les éléments de rémunération liés aux IJSS sont réintégrés dans la rémunération prise en compte pour la comparaison.

- Les éventuelles primes individuelles versées au titre de la garantie 2017 seront calculées au 31 décembre 2017 et versées en début d'année 2018.

- Pour les salariés à temps partiel, la rémunération brute annuelle est garantie au prorata du taux d'activité.

2. Provision au titre de l'égalité professionnelle Femme / Homme

Dans le cadre de l'Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 2 novembre 2015, le principe d'une provision destinée à financer des mesures d'égalisation professionnelle est renouvelé pour 2017. Elle n'est pas financée sur l'enveloppe d'augmentations individuelles prévue au paragraphe 4 ci-dessous.

3. Prime Uniforme Annuelle

Le montant de la PUA 2017 s'élève à 1400 €. A titre exceptionnel, elle sera versée par anticipation au 15 juin 2017.

B. Mesures spécifiques au personnel au sol

4. Enveloppe globale d'augmentations individuelles pour le personnel au sol

Une enveloppe de 2,1% en niveau est prévue pour couvrir tous les différents types d'augmentations individuelles notamment les promotions, les augmentations individuelles de performance (AIP) ... ainsi que l'ancienneté lorsqu'elle existe et les primes exceptionnelles individuelles, conformément aux dispositions de la Convention d'entreprise PS. Le niveau de cette enveloppe est identique pour les non cadres et les cadres.

Pour les salariés auxquels est attribuée une augmentation individuelle de performance, celle-ci aura un niveau minimal de 0,8% pour les non cadres et 1% pour les cadres.

Comme prévu dans la Convention d'entreprise PS, cette enveloppe sera allouée à chacune des entités. A titre exceptionnel pour 2017 et pour tenir compte, notamment des spécificités liées aux départs PDV, la part de l'enveloppe utilisée pour les promotions des non cadres d'une part et des cadres d'autre part sera mutualisée entre les entités. Il en sera de même pour la part de l'enveloppe utilisée pour les augmentations liées à l'ancienneté des non cadres.

5. Revalorisation exceptionnelle du minima des plages N4 et N5

Le minima de plage de rémunération du personnel au sol de niveau N4 et N5 sera revalorisé à hauteur de 4 points au 1er juillet 2017.

66 RJ BL

C. Notification et dépôt

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque syndicat représentatif au niveau de l'entreprise.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Roissy, le 17 Mars 2017

Pour la société Air France : Gilles Gateau

Pour les Syndicats :

CFDT Beatrice Lestic

CFE-CGC R. VOIRET

CGT

FO

SNPL FRANCE ALPA

SPAF

UNSA Aérien Air France