



Salaires 2009 : de 0,4 à 0,8 quitte ou double ?

Roissv. le 3 avril 2009 – Bureau Central – n° 17/09

A l'issue de la dernière réunion de négociation salariale 2009, la Direction a fait les propositions que nous décrivons ci-dessous, sous réserve de conclusion d'un accord.

Pour mémoire, depuis la loi du 20 août 2008, le Code du Travail prévoit, dans son article L2232-12 que « la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise » et « à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité (50 % ou plus) des suffrages exprimés à ces mêmes élections ».

Les mesures seraient les suivantes :

- **augmentation générale de + 0,4 % au 1^{er} juin 2009 avec une valeur plancher de 9 €** (au prorata pour les temps partiels)
- **augmentation générale de + 0,4 % au 1^{er} novembre 2009 avec une valeur plancher de 9 €** (au prorata pour les temps partiels)
- **revalorisation des primes et indemnités liées à l'emploi de + 0,8 % au 1^{er} novembre 2009 ainsi que de l'allocation garde d'enfants**
- **garantie de rémunération annuelle minimale de 21 000 €**
- **dispositif « vie chère » pour les DOM à partir du 1^{er} mai 2009**
- **revalorisation d'1 point du plancher de la plage A3 au 1^{er} juillet 2009**
- **revalorisation des butées supérieures des plages de rémunération de + 1 % au 1^{er} juillet 2009**
- **principe d'une provision visant à financer des mesures d'égalisation professionnelle entre les femmes et les hommes**

La garantie de rémunération minimale annuelle est une formule qui existait déjà pour l'année 2008 et qui correspond au salaire de base (dont PUA et PFA), aux primes, indemnités et majorations d'horaires, à l'exception des indemnités de transport. La garantie proposée correspond à un salaire minimum mensuel de 1 750 €.

Le dispositif vie chère pour les DOM correspond à une majoration de 3 % supplémentaires à la prime de vie chère existante ainsi qu'au versement d'un bonus exceptionnel mensuel acquis jusqu'en décembre 2011 pour tous les salariés dont le salaire est inférieur à 1,6 SMIC : 100 € par mois entre 1 et 1,4 SMIC (1321 à 1849 €), 64 € par mois entre 1,41 et 1,6 SMIC (1850 à 2114 €).

Une clause de révision est prévue en tout début d'année 2010 en fonction de l'évolution de l'environnement économique. Par ailleurs, dans un courrier adressé aux organisations syndicales, la Direction s'engage à notre demande à prévoir un rendez-vous anticipé en cas de dérapage de l'inflation.



Nos commentaires

Nous sommes partis de très loin dans cette négociation puisque le niveau qui serait appliqué est le double de ce qui était annoncé lors de la première réunion (+ 0,4 %). Nous sommes maintenant beaucoup plus éloignés de la mesure unilatérale que la Direction prendrait faute d'accord (+ 0,3 % déclenchés lorsque l'inflation annuelle dépasserait 1 %).

Même si les propositions sont plus sérieuses, elles restent à un niveau relativement bas. Le niveau de + 0,8 % sur l'année n'a pas laissé envisager notamment une hausse de la PUA. En effet, 100 € de PUA en plus correspondent à une enveloppe moyenne de 0,3 %. La PUA, élément essentiel de la rémunération, sera pour la première fois payée dans son intégralité (1400 €) en juin prochain.

La valeur plancher des deux augmentations générales concerne le traitement mensuel fixe, à savoir le salaire de base (incluant l'échelon d'ancienneté pour les groupes A et B et CTE). Les 18 € impacteraient de façon plus importante les salaires inférieurs à 2250 €. Le plancher représenterait une augmentation de 1 % pour un salaire brut à 1800 €. L'an dernier, le même type de mesure a concerné 52 % des salariés, sur une base en tous points identique.

Si les autres mesures sont plutôt symboliques, il faut souligner néanmoins l'attention particulière portée aux DOM après les différents mouvements, notamment la grève générale en Guadeloupe, pour le pouvoir d'achat. La décision d'Air France de prendre des mesures uniformes pour les 4 DOM est à saluer, même s'il n'y a pas eu d'accord interprofessionnel à ce jour en Guyane et à la Réunion..

Il reste maintenant à savoir si ces mesures seront bien appliquées. L'ensemble des militants de notre organisation vont être consultés dans les jours qui viennent afin de décider de la position de notre syndicat face à ces propositions. Nous savons que notre décision sera déterminante car elle pèsera dans un sens ou dans l'autre pour établir un accord « majoritaire » ou pour le rejeter. Nous en mesurerons toutes les conséquences.

Pour le SG.FO.AF

Philippe Chassonnery – Georges Gibelin