



GMP : La direction réinvente les promotions négatives

✓ **Le contexte :**

Un certain nombre d'agents ont eu la surprise de voir leur salaire net baisser. Le mystère s'est éclairci peu à peu : la promotion tant attendue en N4 fait basculer les personnels concernés dans la mirifique catégorie des Cadres au regard des caisses de retraite. Ils cotisent, en effet, à la caisse de retraite des Cadres (AGIRC) dès le passage en N4.

Petit problème : l'AGIRC demande à ses cotisants un montant minimum de cotisation. Pour y parvenir, il faut gagner au moins 40 251,98 euros bruts /an. Mais à Air France, tous les salariés positionnés en N4 ne gagnent pas cette somme. Conséquence : certains ne cotisent pas assez !

L'AGIRC applique en conséquence une sur-cotisation nommée : Garantie Minimum de Points (GMP).

✓ **Le détail qui fait mal :**

Air France avance alors aux salariés, au mois de décembre, la somme différentielle manquante. Puis elle récupère, à partir de janvier, sur nos fiches de paie, la somme versée.

Il s'avère que les N4 en temps partiels sont plus contraints que les autres de rembourser ce GMP. Il y a là une discrimination indirecte puisque le temps partiel concerne majoritairement des femmes.

Par ailleurs, ne vous croyez pas à l'abri : le plafond de la sécurité sociale qui fixe la sur-cotisation AGIRC évolue plus vite que nos salaires. Cela signifie qu'un salarié situé au-dessus du plafond de la Sécurité Sociale peut mécaniquement se retrouver en-dessous et ainsi devoir payer au Roi GMP.

L'UGICT-CGT considère que ce processus est parfaitement inacceptable.

Pour rappel, la promotion est la reconnaissance de la qualification. Elle ne peut décemment se traduire par un blocage, voire une baisse du salaire.

L'UGICT-CGT demande la prise en charge du GMP par la direction pour ces situations transitoires, et cela pour tous et toutes les salarié-e-s concerné-e-s.

Autre solution, nous suggérons que la somme des retraites chapeau de nos hauts dirigeants, prélevée sur les résultats de l'entreprise y compris lorsqu'Air France est en déficit comme ces 3 dernières années, soit redistribuée. Pour rappel : elle équivaut à un manque à gagner de 500 euros par salarié de la compagnie par année...

Le plan Transform' devait être basé sur un principe d'équité entre TOUS les salariés de l'entreprise...

Prime d'ancienneté : légitime colère

Fin janvier, plusieurs centres d'Air France ont été secoués par des réactions de colère : les salariés avaient découvert que leur « majoration d'ancienneté » avait été extraite de leur salaire et transformée en « prime d'ancienneté ».

En fait, en application de Transform'2015, la composition de notre salaire a été modifiée.

Avant Transform'2015, la formule qui composait notre salaire était : Coefficient Personnel de Rémunération X Valeur du Point X Coefficient de Majoration d'Ancienneté.

Après la signature de l'accord, le salaire se compose désormais ainsi : Coefficient Personnel de Rémunération X Valeur du Point + Prime d'Ancienneté.

Exemple pour 1 salarié ayant 10 ans d'ancienneté en B1 :

- Avant Transform2015 : $280,0603 \times 6,65057 \times 1,1 = 2048,82$
- Après Transform2015 : $280,0603 \times 6,65057 + 171,20 = 1883,20$

Cette nouvelle composition de salaire nous interpelle :

1. Référencement à la CCNTA pour le salaire de référence pour la prime d'ancienneté (classification des postes en regard de la CCNTA).
2. Hiérarchisation de la prime d'ancienneté (pour le même nombre d'années effectuées dans l'entreprise, le niveau de la prime d'ancienneté sera proportionnel au niveau hiérarchique du poste occupé) ex : un AEA en A08 et un technicien B2 ayant tous les deux 10 ans d'ancienneté et respectivement 260 points, leurs primes mensuelles seront les suivantes :
Pour l'AEA : 155,30 €
Pour le Technicien B2 : 176,10€
Et l'écart se creuse scandaleusement si les niveaux hiérarchiques sont éloignés pour une ancienneté équivalente de 10 ans (142,90€, Agent en A3 ; 211€ AMDE) près de 900€ par an !

Nouveau calcul à compter du 1^{er} janvier 2013

La prime d'ancienneté est calculée en fonction des minima de la CCNTA (convention collective) sur l'emploi de référence. Par ailleurs, l'évolution est différente de celle connue jusqu'à présent à Air France : 1 % par an les quinze premières années puis 0,3 % par an pour les années suivantes.

Au 1^{er} janvier 2013, la direction compare le montant actuel de l'ancienneté au nouveau mode de calcul pour chaque salarié. Puisqu'elle ne peut pas baisser les salaires et doit pourtant intégrer le nouveau calcul, elle applique le meilleur des deux montants au salarié.

Pour la suite, tant que votre actuelle majoration d'ancienneté est supérieure au nouveau calcul de la prime d'ancienneté, vous n'aurez pas d'augmentation de salaire liée à l'ancienneté.

La prime d'ancienneté restera au même niveau pour chacun d'entre nous jusqu'à ce qu'elle devienne conforme au nouveau mode de calcul.

Autrement dit, Transform'2015 n'a pas été aboli par les mouvements de janvier. La direction confirme le maintien du niveau de l'ancienneté actuel. Elle accepte de faire apparaître le salaire global mais les nouvelles règles s'appliquent.

Les nouveaux embauchés sont directement soumis à cette règle. Cette affaire, au final, préfigure la disparition de la prime d'ancienneté. Rappelons que la prime d'ancienneté reflète l'évolution de nos compétences et qualifications. La seule façon pour Air France de garantir son avenir est de s'appuyer sur les savoirs-faires de ces salarié-e-s et donc de les reconnaître.

L'UGICT-CGT demande le retour de l'ancien mode de calcul de la prime d'ancienneté, plus équitable et plus favorable au personnel.

