

# FO REVENDIQUE UN INTERESSEMENT "TOGETHER"

Bureau Central, le 13 juin 2017 - N° 14/17

La première réunion de négociation sur le projet "Intéressement et participation 2017-2019" s'est tenue vendredi 9 juin 2017.

**L'intéressement** s'articulerait autour de 3 indicateurs auxquels sont dédiés des enveloppes :

- **La performance financière** (plafonnée à 112 M€) répartie sur la rémunération individuelle. Elle inclut un salaire de référence minimum qui vise à atténuer les écarts entre les plus faibles et les plus hauts salaires. Comme dans l'accord précédent, si le RNC\* (résultat net corrigé) est supérieur à 30 millions €, les pourcentages de redistribution évoluent en fonction de l'atteinte de tranches.

RNC ≥ 30 M€	Seuils RNC	% RNC	Si tranche atteinte entièrement	Enveloppe totale intéressement
1 <sup>ère</sup> tranche	De 0 à 100 millions €	10 %	10 millions €	10 millions €
2 <sup>nd</sup> e tranche	De 100 à 250 millions €	19 %	28,5 millions €	38,5 millions €
3 <sup>ème</sup> tranche	De 250 à 500 millions €	21 %	52,5 millions €	91 millions €
4 <sup>ème</sup> tranche	Supérieur à 500 millions €	23 %	Plafonné à 112 M€ (4 % de l'ensemble de la rémunération brute)	

- **La performance opérationnelle** (plafonnée à 14,8 M€) répartie sur le présentiel comporte deux objectifs distincts, le NPS (Net Promoter Score) et la ponctualité (D0). La Direction envisage dès 2018 un versement trimestriel en parallèle d'objectifs également trimestriels. 2017 resterait calculé sur une base annuelle car l'accord ne peut s'appliquer de manière rétroactive. Ces indicateurs sont fixés dans l'optique d'aboutir aux objectifs ambitieux du projet Trust Together (décembre 2020 : D0 60 % et NPS 50).
- **Un intéressement supplémentaire** soumis à la signature de l'accord PNT sur Boost serait basé uniquement sur le salaire. Les critères seraient calculés sur la marge opérationnelle comme cela se fait chez KLM. Aucune précision supplémentaire ne nous a été communiquée à ce stade.

**La participation** est un élément légal\*. Si la participation est déclenchée et que le plafond des 112 M€ est atteint, alors le montant de la participation sera déduit de l'Intéressement.

(\*) RNC : Résultat d'exploitation – charges de la dette – impôts  
 Réserve spéciale de Participation = ½ (bénéfice net fiscal – 5 % des capitaux propres) x (salaires/valeur ajoutée)



## **Nos commentaires :**

*L'accord d'intéressement 2014-2016 n'avait pas été signé par FO car nous avons demandé une plus grande uniformité de la redistribution. Le salaire permet de reconnaître le niveau de technicité ou de responsabilité. L'effort de chacun est nécessaire à l'amélioration des résultats d'Air France, chaque maillon permet de renforcer la chaîne. Les personnels au sol ont fait plus que leur part pour le redressement d'Air France.*

***L'Intéressement redistribué pour 2016 était de 40,37 M€. Le montant moyen s'élevait à 1.052 € pour un équivalent temps plein, mais à 866 € en moyenne pour le personnel au sol.***

*FO revendique des répartitions déconnectées du salaire pour une meilleure solidarité dans la reconnaissance des efforts. L'enveloppe de la performance opérationnelle est la seule répartie à la présence, mais elle est plafonnée à 14,8 M€ (3,4 M€ dans l'accord 2014-2016). Dans le précédent accord, la ponctualité avait été retirée pour les agents alors qu'elle devenait un critère de la part variable de nos dirigeants ! Reprise dans l'accord 2017-2019, la ponctualité sera un élément déclencheur supplémentaire. Nous comprenons la logique d'objectifs trimestriels qui permettent une plus grande proximité et une meilleure appropriation par les salariés. **Cependant, plus les objectifs seront atteignables, plus ils seront motivants.** Nous avons demandé sans succès que les mois de grèves internes ne soient pas pris en compte dans la moyenne NPS. Les dernières grèves ont démontré que c'est au moment où les salariés se donnent à fond que le NPS est au plus bas.*

*L'Intéressement supplémentaire ne sera abordé qu'à condition que l'accord PNT soit signé. Cela pose deux problèmes. Le premier est que nos dirigeants n'estiment avoir à en discuter que s'ils y sont contraints par l'accord PNT, relativisant l'importance des personnels au sol. Le second est que la répartition est uniquement liée au salaire sans mécanisme de réduction des écarts. Avec ou sans accord PNT, FO revendique d'ores et déjà un intéressement supplémentaire pour lequel nous exigerons une plus grande équité et espérons que les autres syndicats du sol seront à nos côtés.*

*Si la Direction souhaite motiver les salariés sur la partie opérationnelle, l'enveloppe doit augmenter car en l'état, elle ne représenterait, en cas d'objectif atteint, qu'un intéressement trimestriel de 90 € par salarié.*

Christophe Malloggi  
Secrétaire Général