

INTERESSEMENT / PARTICIPATION pas suffisamment "Together"

Bureau Central, le 3 juillet 2017 - N° 15/17

La dernière réunion de négociation s'est tenue lundi 26 juin 2017. Une réunion marathon car la Direction a attendu l'ultime moment pour engager les négociations, qui selon nous, ont été trop fortement polluées par l'accord PNT en attente de signature.

Cette épée de Damoclès a été un frein énorme à la prise en compte de nos revendications de partage plus équilibré.

Nous sommes parvenus à faire évoluer favorablement certains curseurs qui permettront une redistribution plus importante pour quasiment 86 % des salariés.

Ci-dessous les dernières propositions de la Direction :

❖ Intéressement performance financière :

RNC ≥30	Seuils RNC (M€)	% RNC	Si tranche atteinte totalement	Enveloppe totale intéressement
1 ^{ère} tranche	0 à 100	11 %	11 M€	11 M€
2 nd e tranche	100 à 250	20,5 %	30,75 M€	41,75 M€
3 ^{ème} tranche	250 à 500	21 %	52,5 M€	94,25 M€
4 ^{ème} tranche	> 500	23 %	Max 31,75 M€	Max 126 M€

RNC : Résultat Net Corrigé = Résultat d'exploitation - charges de la dette - impôts

Jusqu'à 45 M€, l'enveloppe est répartie avec un salaire de référence minimum qui a pour effet de remonter à 65 903 € annuel brut tous les salaires inférieurs. Ceci a pour objectif d'atténuer un peu la différence avec les hauts salaires. **Au-delà de 45 M€, la répartition se fait à nouveau à 100 % sur le salaire.**

❖ Intéressement performance opérationnelle :

L'enveloppe 2017 est inférieure à celles de 2018 et 2019 au prétexte d'objectifs revus à la baisse (résultats de début 2017 loin des objectifs mais à ne pas mettre au crédit des agents).

En 2017, les objectifs et le versement se feront sur l'année car l'accord est proposé trop tardivement. Ils seront les suivants :

2017	Objectif -1	Objectif	Objectif +1
DO	44 € brut/an	60 € brut/an	75 € brut/an
NPS	44 € brut/an	60 € brut/an	75 € brut/an

En 2018 et 2019, l'enveloppe par objectif et par mois (versée trimestriellement) sera de :

2018-2019	Objectif -2	Objectif	Objectif +2
DO	15 € brut/mois	20 € brut/mois	25 € brut/mois
NPS	15 € brut/mois	20 € brut/mois	25 € brut/mois

❖ Le sur-intéressement :

Cette enveloppe, appelée « Trust Together », **répartie à 100 % sur le salaire** et plafonnée à 200 M€, est soumise à deux conditions indissociables :

- que la nouvelle compagnie **Boost soit effectivement opérationnelle**
- que la marge opérationnelle de la compagnie Air France soit supérieure ou égale à 2,5 %

Marge opérationnelle	Taux appliqué à la tranche de Résultat d'Exploitation (REX) correspondant
2,5 % ≤ MO < 3 %	17 %
3 % ≤ MO < 3,5 %	21 %
3,5 % ≤ MO < 4 %	25 %
4 % ≤ MO < 4,5 %	30 %
4,5 % ≤ MO < 5 %	33 %
5 % ≤ MO	36 %

Marge opérationnelle = Résultat d'exploitation courant divisé par le chiffre d'affaires

❖ La Participation :

Réserve spéciale de Participation = ½ (bénéfice net fiscal – 5 % des capitaux propres) x (salaires/valeur ajoutée)

Fort de ses 50 ans d'existence, la participation a un déclenchement, un calcul et un mode de répartition cadrés par le législateur et s'impose donc à l'Entreprise.

Si elle est déclenchée, ce sera plus pour la faiblesse de nos fonds propres que pour le niveau de notre bénéfice fiscal.



Nos commentaires :

Force Ouvrière a été force de proposition et a grandement milité afin que la répartition de la redistribution de la richesse créée soit la plus équitable possible.

Nos revendications ont permis que plusieurs curseurs évoluent dans le bon sens.

Cependant, comme nous l'avons déjà écrit, le salaire reconnaît le niveau de technicité et/ou de responsabilité. Les efforts de chacun se traduisent dans les résultats de l'Entreprise.

Pour les salariés que nous représentons, le compte n'y est pas.

Le calendrier a fait peser l'ombre de l'accord PNT tout au long des négociations. L'apparition, lors de la dernière réunion, de la condition de la création de Boost pour le déclenchement du sur-intéressement démontre la tentative de séduction envers les PNT et peut-être d'infléchir le référendum ? Alors que Boost pèse 3 % du projet « Trust Together », c'est clairement un appel du pied aux pilotes. Cette manœuvre envoie un mauvais message aux autres salariés.

Comment accepter de partager au niveau de la maison mère les fruits de la destruction massive d'emplois PNC Air France au détriment de PNC moins bien rémunérés aux conditions de travail de Boost avec toutes les incertitudes qui pèsent sur le personnel au sol ?

Après avoir interrogé ses sections, Force Ouvrière ne signera pas les accords de participation et d'intéressement. Encore une occasion manquée de la Direction en mode « opération séduction » envers une catégorie de personnel avec le risque de ne pas entendre la grande majorité de son personnel. Quand enfin les résultats de nos efforts pointent le nez, des intérêts supérieurs nous privent d'un juste retour à bonne fortune.

Christophe Malloggi
Secrétaire Général