



Intéressement ou comment avoir une prime plus élevée ...

Accord d'intéressement 2011-2013 : signature complaisante des syndicats signataires !



Ces derniers ont accepté des conditions de réalisation des objectifs, plus difficiles pour un rendement identique !

Le 15 septembre 2011, tous les salariés de la compagnie percevront une prime d'intéressement, par virement. **Le montant minimum pour un salarié travaillant à temps plein et présent toute l'année est estimé à 327€ brut (hors CSG et CRDS)**. Bien que supérieur aux 134€ distribués en 2010 et aux 157€ de 2009, ce montant reste, pour autant, très inférieur aux 1328€ distribués en 2008.

Pour les 3 prochaines années, et malgré une redistribution chaotique et aléatoire, les syndicats signataires de l'accord, ont accepté **des conditions de réalisation des objectifs plus contraignantes pour un rendement identique**. La direction a modifié **sans contrepartie** la méthodologie de calcul de l'intéressement lié aux indicateurs « **ponctualité globale, qualité client, et productivité** ».

La direction a fait évoluer le dispositif en sa faveur. Or si de réelles négociations avaient eu lieu, des pistes auraient été trouvées pour faire évoluer le dispositif de manière plus avantageuse pour les salariés.

La CFTC suggère 3 leviers possibles :

Efficacité du système !

Si la direction affirme vouloir associer l'ensemble des salariés à la performance de l'entreprise, nous constatons que l'intéressement est toujours associé, depuis 10 ans, à une sorte de prime dont la détermination du montant reste complexe et peu lisible.

Cette complexité du calcul de l'intéressement et sa répartition, principalement proportionnelle au salaire, rend l'accord inefficace car il laisse insensible les salariés qui imaginent mal comment ils peuvent, individuellement, influencer sur les objectifs à atteindre, d'une part, tout en se sentant lésés, d'autre part.

Pour rendre le système plus efficace, les quelques principes suivants doivent lui être appliqués :

- La publication régulière d'indicateurs mesurables et vérifiables de façon à garantir une bonne lisibilité au système,
- L'introduction de plus d'équité, allée à une distribution uniforme, c'est-à-dire la même pour tous les salariés.

Neutralisation des effets négatifs des événements externes !

L'un des principes à respecter pour valider un accord d'intéressement, est le caractère aléatoire qui s'oppose à ce que soit garanti, par le jeu de la formule retenue, un montant minimum ou forfaitaire.

Or les résultats des compagnies aériennes sont soumis à des événements aléatoires externes (volcan, Japon, monde arabe), souvent d'ordre politique, économique, voire écologique, et de nature à avoir des répercussions considérables sur la détermination de l'intéressement.

La direction doit impérativement respecter les dispositions de l'accord, stipulant la neutralisation des effets négatifs provenant d'événements externes !

Abondement PERE et PERCO

La possibilité d'offrir, aux salariés qui le souhaitent, un renforcement de leur épargne entreprise, est absente de cet accord. La création de conditions attractives et incitatives afin de faire fructifier cette prime, sous la forme d'une épargne, aurait constitué un plus.

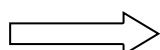
L'entreprise aurait pu, ainsi, décider de compléter les versements des salariés dans le PERE ou le PERCO par une contribution additionnelle à leur effort d'épargne. C'est ce qu'on appelle l'abondement. Ce système est souvent favorable aux faibles rémunérations et minimise la hiérarchisation des primes quand la distribution n'est pas uniforme.

Quelles sont les perspectives de cet accord ?

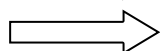
La structure même de l'accord montre qu'en cas de persistance de la crise, il n'y a pas grand-chose à attendre pour l'année 2011, hormis quelques dizaines d'euros. La contrainte technique de cette année demeure le passage de l'année IATA (avril à mars) à l'année civile (janvier à décembre). La conséquence de cette mesure, pratiquement sans effet pour l'entreprise, occasionnera une pénalisation de l'intéressement 2011 pour les salariés, bien qu'acceptée par les syndicats signataires.

Ils le disent eux-mêmes : certains sont fiers de leur signature et d'autres vous disent qu'ils ont voulu éviter la politique du pire.

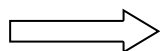
La CFTC affirme qu'un accord renouvelé doit évoluer positivement pour les salariés et revendique donc :



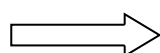
une meilleure lisibilité du système



une distribution uniforme donc équitable



la neutralisation des effets externes



un abondement au PERE ou au PERCO