

La Direction s'est enfermée dans le mutisme depuis la fin des négociations. Sûrement délicat pour elle d'assumer seule la volonté de construire des accord participation et intéressement inégalitaires...

FO est resté fidèle à sa position et à ses principes.

L'Intéressement

FO a fait de la répartition uniforme de l'intéressement un cheval de bataille. Cela figurait sur notre profession de foi lors des dernières élections professionnelles. Lors de notre congrès, nous avons inscrit dans nos résolutions cette revendication, synonyme de justice et de cohésion sociale.

La dernière réunion plénière de négociation a montré une large majorité syndicale favorable à une répartition uniforme de l'intéressement. La proposition de 50/50 (moitié à la présence et moitié au salaire) mise sur la table par la Direction n'a pas réussi à convaincre.

Le temps du « c'est mieux que rien » serait-il enfin révolu ?

L'exigence de plus de partage s'accroît en même temps que les difficultés économiques frappent les salariés de ce pays, c'est dans l'air du temps... De grands groupes ont basculé vers une répartition uniforme, répondant ainsi aux débats sur le partage de la valeur.

Chez Air France, la Direction, accompagnée par une minorité de salariés, s'y oppose et bloque tout le processus.

La Participation

Là aussi, la loi prévoit 4 possibilités de répartition :

- Uniforme entre tous les salariés
- De manière proportionnelle au salaire
- De manière proportionnelle au temps de présence
- Par la combinaison de ces 3 Critères

La Direction a proposé dans l'accord une répartition proportionnelle au salaire atténuée par un plafonnement des plus hautes rémunérations à 132 000 € annuels environ.

Le plafond est haut et permet une participation 4 fois supérieure à celle d'un salaire mensuel de 2400€, 3 fois pour 3300€ et 2 fois pour 5000€ ! **Ce partage-là, FO n'en veut pas non plus !**

N'oublions pas que la participation est prioritaire et peut réduire ainsi l'enveloppe d'intéressement. Les très bonnes années, elle pourrait même s'y substituer. Ainsi, le 50/50, que **FO** refuse, n'est même pas garanti !

La participation revêt un caractère obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. En cas d'absence d'accord conclu dans l'année qui suit la clôture de l'exercice comptable bénéficiaire, un régime obligatoire sera mis en place d'autorité par l'inspection du travail.

Le dogme, ou le dictat d'une minorité

Ce qui est peut-être le plus choquant dans cette affaire, c'est qu'une minorité dans l'entreprise décide d'imposer son dictat !

Le message qui est envoyé aux organisations représentatives est clair. Certains syndicats qui ont moins d'audience comptent finalement plus. Sans leur approbation, point de salut pour les autres !

La politique contractuelle au sein de notre entreprise montre son vrai visage. **La possibilité d'un accord ultra majoritaire, à enveloppe égale, ne suffit pourtant pas à le mettre en œuvre.**

Mais notre politique sociale ne peut faire l'économie de la démocratie sociale. C'est le chemin le plus sûr vers des consensus larges, facteurs de cohésion.

Cette séquence laissera forcément des traces surtout qu'il n'est pas impossible qu'Air France connaisse ses meilleures années très prochainement.

Nos efforts, la Coupe du monde de rugby, les JO de Paris, la hausse des prix des billets sont autant d'éléments qui peuvent nous laisser le penser. Le fonctionnement de notre dialogue social n'est pas à la hauteur des enjeux.

FO souhaite qu'Air France fasse du partage de la valeur un outil de cohésion plutôt qu'un outil de confiscation ! Le salaire rémunère les qualifications, les compétences, l'ancienneté et les responsabilités. Les Parts Variables individuelles et les Augmentations Individuelles de Performances rémunèrent les objectifs de chaque salarié.

La Direction, refusant d'écouter la majorité des syndicats, n'a pas pris au sérieux les justes aspirations des salariés. Les organisations syndicales ont refusé le pourboire et ont clairement affiché leur ambition de voir naître dans l'entreprise une répartition uniforme de l'intéressement.

FO s'en félicite.

Dans cette séquence, la Direction est la seule fautive.

Elle doit vous expliquer :

- ❌ **Pourquoi elle n'a pas écouté la majorité de vos représentants**
- ❌ Pourquoi elle est restée arc boutée sur un partage non égalitaire
- ❌ Pourquoi les salariés n'auront pas d'intéressement en 2024.

Un nouvel accord intéressement devra être négocié en 2024 pour les années suivantes. Un accord de participation peut certainement être encore amené vers une distribution uniforme.

**Ce n'est pas aux salariés de payer l'addition d'une Direction dogmatique.
L'enveloppe a été budgétée pour 2024, il faut la partager uniformément !**

Christophe Malloggi
Secrétaire général