Accords d'intéressement et de participation 2017-2019

Réunion de négociation du 26 juin 2017

Un dispositif global très significativement amélioré

Un intéressement désormais composé de trois enveloppes :

- Introduction de l'enveloppe exceptionnelle Trust Together en fonction de la marge opérationnelle
- Nouvelle amélioration significative de l'enveloppe de performance opérationnelle
- Amélioration de l'enveloppe de performance économique et évolution de son mode de répartition

La participation reste à l'identique de l'accord actuel :

- application de la formule légale
- la participation vient en déduction de l'intéressement

Introduction de l'enveloppe exceptionnelle Trust Together

Conditions de déclenchement :

- que la nouvelle compagnie BOOST soit effectivement opérationnelle
- que le seuil de déclenchement de 2,5% de la marge opérationnelle soit atteint

Calcul lié au REX par tranche de marge opérationnelle :

Marge opérationnelle= Résultat d'exploitation courant / Chiffre d'Affaires

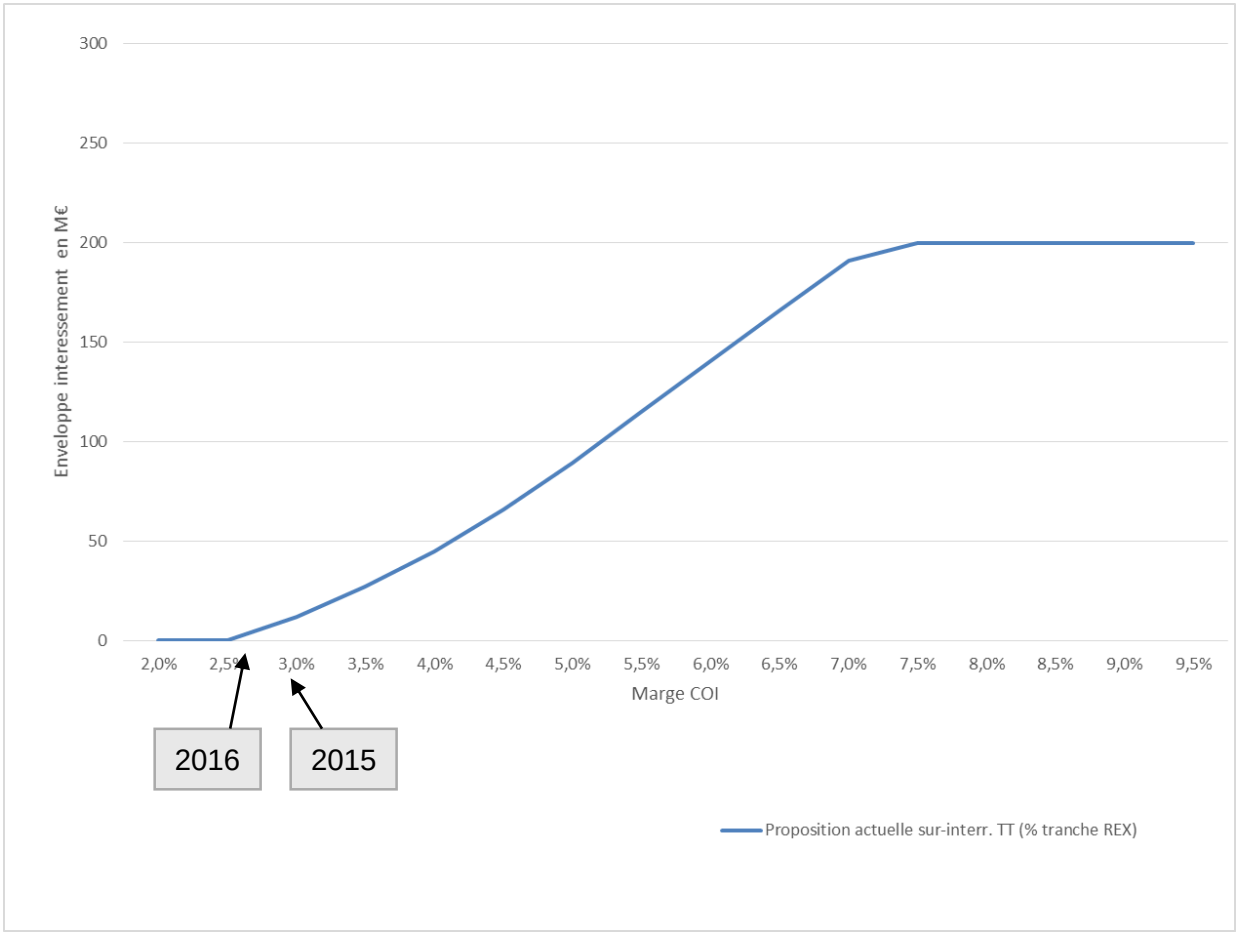
- Sur tranche de REX pour marge ops entre 2,5% et 3,0 % : **17%**
- Sur tranche de REX pour marge ops entre 3,0% et 3,5 % : **21%**
- Sur tranche de REX pour marge ops entre 3,5% et 4,0 % : **25%**
- Sur tranche de REX pour marge ops entre 4,0% et 4,5 % : **30%**
- Sur tranche de REX pour marge ops entre 4,5% et 5,0 % : **33%**
- Sur tranche de REX pour marge ops > 5% : **36%**

Ce barème sera adapté aux nouvelles normes IFRS à partir de 2018 puisque ces normes ont pour effet d'augmenter automatiquement le niveau du REX

Plafond à 200 M€

Répartition : 100% au salaire réel

Montants de l'enveloppe exceptionnelle Trust Together en fonction de la marge opérationnelle



Forte amélioration de l'enveloppe liée à la performance opérationnelle

Rappel des objectifs :

- Mieux aligner la politique d'intéressement sur la politique d'amélioration de la performance opérationnelle d'Air France autour du NPS et de la D0
- Renforcer l'implication des salariés sur l'atteinte des objectifs

Propositions d'amélioration :

- **Augmenter les occasions de percevoir de l'intéressement basé la performance opérationnelle :**
  - ✓ A partir de 2018, versement sur une **fréquence trimestrielle**
  - ✓ **Amélioration de la trajectoire** d'atteinte des objectifs Trust Together
  - ✓ Introduction d'un **calcul mensuel** dont le cumul sera versé trimestriellement
  - ✓ Introduction d'un **seuil de déclenchement inférieur**

- **Augmenter de nouveau significativement l'enveloppe** par rapport à l'accord actuel

Répartition : cette enveloppe supplémentaire est répartie **100% à la présence**

Amélioration de la trajectoire des objectifs de ponctualité D0 en corrélation avec les plans d'actions

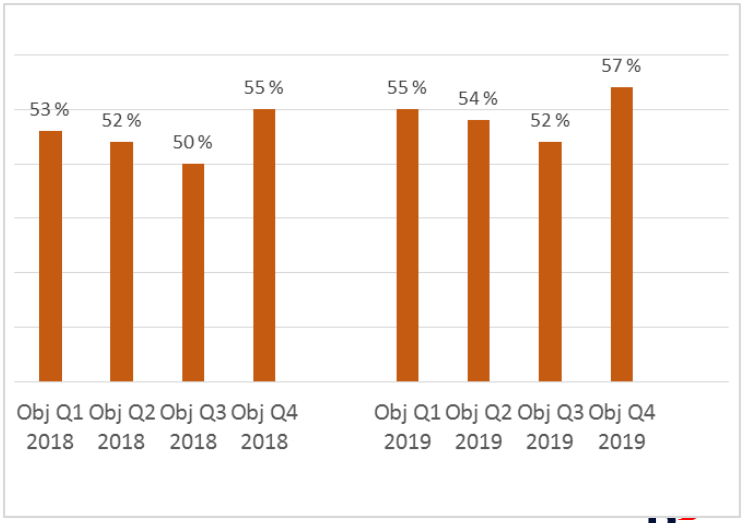
- Objectif Trust Together : 60% en 2020
- Atteinte de l'objectif au 4ème trimestre 2020 et en 2021 en moyenne annuelle

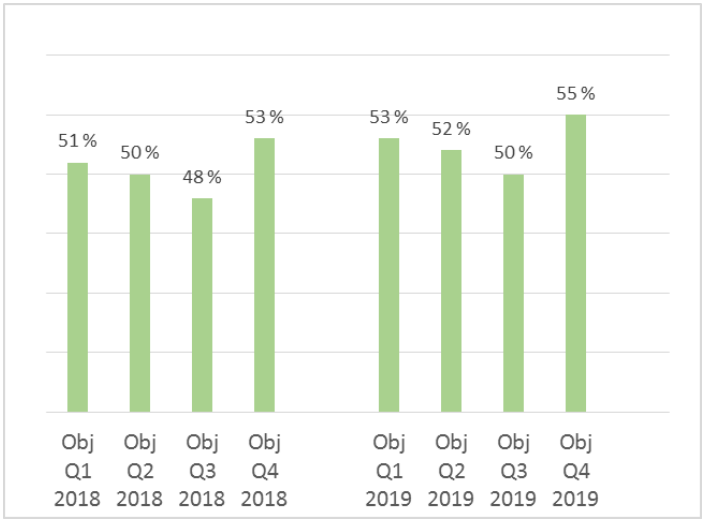
Neutralisation des 5 premiers mois

2017 51% → 47%

Réunion du 14 juin **- 2 points** Réunion du 26 juin

2018
2019





Amélioration de la trajectoire des objectifs de satisfaction client NPS en corrélation avec les plans d'actions

- Objectif Trust Together : 50 en 2020
- Atteinte de l'objectif au 4ème trimestre 2020 et en 2021 en moyenne annuelle

Neutralisation des 5 premiers mois

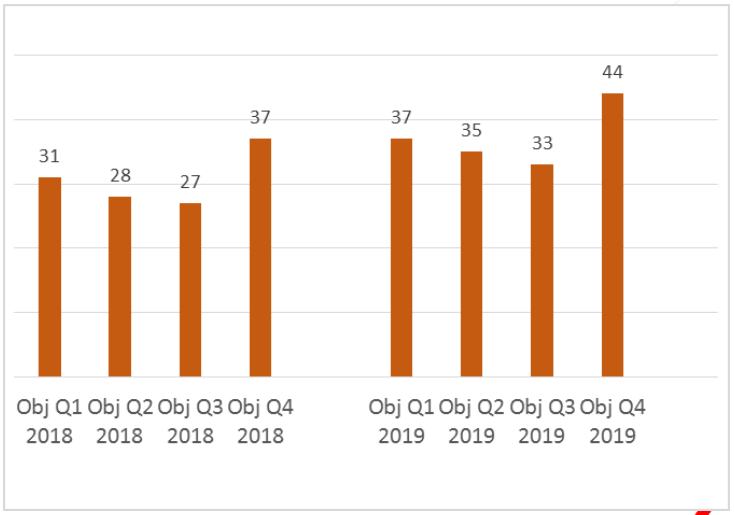
2017

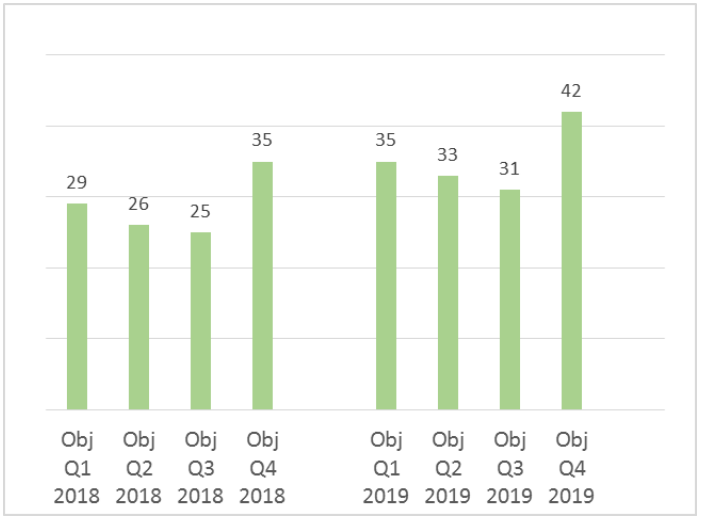
25 → 23

- 2 points

Réunion du 14 juin → Réunion du 26 juin

2018
2019





Dispositions permettant de générer de l'intéressement au titre de la performance opérationnelle plus souvent à partir de 2018

- **Introduction d'un seuil de déclenchement à objectif -2 pts**

→ Un montant d'intéressement est versé à partir de l'atteinte d'un seuil correspondant à l'objectif du mois – 2 points

- **Introduction d'un niveau de surperformance à objectif +2 pts**

→ Un montant d'intéressement supérieur est versé à partir de l'atteinte d'un seuil correspondant à l'objectif du mois + 2 points

- **Introduction d'un calcul mensuel dont le cumul sera versé trimestriellement**

→ Chaque mois, l'atteinte de l'objectif (ou de l'objectif – 2 points) sera mesuré pour chacun des indicateurs

→ Les montants éventuellement générés chaque mois seront cumulés pour être versés trimestriellement

Nouvelle amélioration significative de l'enveloppe liée aux objectifs opérationnels

Pour 2018 et 2019 :

- Pour chaque critère, chaque mois, l'atteinte de l'objectif génère un intéressement de **20€ bruts**
- A la fin du trimestre, l'intéressement versé correspond au cumul des montants générés chaque mois.
- Au maximum, le montant versé peut atteindre **120€ bruts** (salarié à temps plein, présent tout le trimestre)
- L'enveloppe liée à la performance opérationnelle est donc en **augmentation de 16,7 M€** par rapport à l'accord actuel

Pour objectif atteint à 100%	Accord actuel	Réunion du 14 juin	Réunion du 26 juin
Enveloppe (en M€)	2,7	14,8	19,4

- Quand l'objectif atteint le seuil de déclenchement de « objectif – 2 points », le montant généré est de **15€ bruts** (pour un salarié à temps plein, présent tout le trimestre)
- Quand l'objectif atteint le seuil de surperformance de « objectif + 2 points », le montant généré est de **25€ bruts** (pour un salarié à temps plein, présent tout le trimestre)

Pour 2017, pour chaque objectif :

- Seuil de déclenchement (objectif – 1pt) = 1,35 M€
- Atteinte objectifs : 2,7 M€
- Seuil de surperformance (objectifs + 1 pt) = 3,4 M€

Amélioration du barème de l'enveloppe de performance économique

- Seuil de déclenchement avec un RNC = 30 M€
  (qui s'appliquait auparavant aussi à l'enveloppe NPS)

- Amélioration du barème par tranche progressive

Accord actuel

Tranches de RNC AF (M€)	Taux appliqué sur la tranche
Dès atteinte du seuil de RNC de 30 M€	
De 0 à 100	**10%**
De 100 à 250	**19%**
De 250 à 500	**21%**
Au-delà de 500	**23%**

+ 10%

+ 8%

Soit + 3,25 M€
si RNC >= 250 M€

Réunion du 26 juin

Tranches de RNC AF (M€)	Taux appliqué sur la tranche
Dès atteinte du seuil de RNC de 30 M€	
De 0 à 100	**11,0%**
De 100 à 250	**20,5%**
De 250 à 500	**21,0%**
Au-delà de 500	**23%**

- Déduction de la participation sur cette enveloppe
  (qui se déduisait auparavant aussi sur l'enveloppe NPS)

- Application du plafond de **4,5 %** de l'ensemble des rémunérations hors charges employeur (qui s'appliquait auparavant en intégrant l'enveloppe NPS)

Amélioration très significative de l'enveloppe globale d'intéressement en particulier dans les niveaux de résultats actuels et à venir

Amélioration du barème de l'enveloppe de perf éco + participation

En M€

Résultat net corrigé (RNC)	100	200	300	400	500	600	700
REX correspondant	*180*	*310*	*437*	*564*	*691*	*815*	*939*
Marge op correspondante	*1,3%*	*2,2%*	*3,1%*	*4,0%*	*4,9%*	*5,7%*	*6,6%*
Accord 2014-2016	10,0	29,0	49,0	70,0	91,0	112,0	112,0
Enveloppe I perf éco + P	11,0	31,5	52,3	73,3	94,3	117,3	126,0
Enveloppe I perf op (max)	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4
Enveloppe TT	0	0	14,5	43,9	83,4	128	172
TOTAL	30	51	86	137	197	265	317
% augmentation / accord 2014-2016	204%	76%	76%	95%	117%	136%	183%
TOTAL (avec perf op à 50%)	21	41	76	127	187	255	308
% augmentation / accord 2014-2016	107%	42%	56%	81%	106%	128%	175%

Dans l'accord 2014-2016, le montant maxi lié au NPS était de 3,4 M€

Création enveloppe exceptionnelle Trust Together

Mode de répartition de l'intéressement

- **Enveloppe de performance opérationnelle : 100% présence**

- **Enveloppe de performance économique :**

  ✓ jusqu'à 45 M€ : 100% salaire avec un salaire plancher (proratisé par la présence)

  Augmentation du salaire plancher de 10 % : de 1,53 PASS à 1,68 PASS (soit 65903 € en 2017).
  → tous les salariés ayant un salaire inférieur à 63157 € seront considérés comme bénéficiant de ce salaire dans la répartition
  → soit 8% de plus que dans l'accord actuel, soit plus de 4000 salariés

  ✓ Au-delà de 45 M€ : 100% salaire

- **Enveloppe exceptionnelle Trust Together : 100% salaire**

Application du dispositif à une situation comparable à celles de 2015 : une augmentation estimée à plus de 55%

	ENVELOPPE GLOBALE (en M€)	ESTIMATION MONTANT MOYEN BRUT PAR ETP (en €)	
ACCORD 2014-2016			
Enveloppe I perf éco + P	49,1		
Enveloppe I perf op	0,5		
TOTAL	49,6	1192	(*)
PROPOSITION ACCORD 2017-2019			
Enveloppe I perf éco + P	51,6	1272	
Enveloppe I perf op (max)	19,4	480	
Enveloppe TT	14,5	353	
TOTAL	86	2105	Ecart en €
% augmentation / accord 2014-2016	72%	77%	913
TOTAL (avec perf op à 50%)	76	1865	Ecart en €
% augmentation / accord 2014-2016	53%	56%	673

(*) Le montant moyen distribué en 2015 était de 1171€ en raison des effectifs plus élevés

Estimation du montant moyen brut annuel par ETP par population pour une situation comparable à celle de 2015

ACCORD 2014-2016	
Montant brut par ETP	**1192**
Montant brut par ETP PS	1015
Montant brut par ETP PNC	1016
Montant brut par ETP Pilote	3227

(*)

PROPOSITION ACCORD 2017-2019	
Env eco : montant brut par ETP	**1272**
Env eco : montant brut par ETP PS	1084
Env eco : montant brut par ETP PNC	1103
Env eco : montant brut par ETP Pilote	3351
Enveloppe I perf op (max)	480
Env TT : montant brut par ETP	**353**
Env TT : montant brut par ETP PS	267
Env TT : montant brut par ETP PNC	318
Env TT : montant brut par ETP Pilote	1160

		Ecart en €
Total : montant brut par ETP	2105	**913**
Total : montant brut par ETP PS	1831	816
Total : montant brut par ETP PNC	1901	885
Total : montant brut par ETP Pilote	4991	1764
Total avec perf op / 2: montant brut	1865	**673**
Total avec perf op / 2: montant brut	1591	576
Total avec perf op / 2: montant brut	1661	645
Total avec perf op / 2: montant brut	4751	1524

(*) Le montant moyen distribué en 2015 était de 1171€ en raison des effectifs plus élevés