



# 2025 : UN CHANGEMENT MAJEUR POUR LA RÉMUNÉRATION DES CADRES N1.2

Janvier 2025

Alors que les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont prévues se tenir les 10 et 20 janvier, nous souhaitons attirer votre attention sur un changement majeur dans la structure de rémunération des cadres N1.2, effectif dès ce mois de janvier.

## Cadres N1.2 : de la rémunération au coefficient à la rémunération forfaitisée, ce qui change sur votre fiche de paye de janvier

Jusqu'en décembre 2024, les cadres N1.2, comme encore les agents et techniciens, percevaient une rémunération basée sur un coefficient lié à la valeur du point AF, comprenant :

- Un salaire de base mensuel déterminé par le coefficient (nombre de points x valeur du point),
- Une Prime Uniforme Annuelle (PUA) de 1 500 € versée en juin,
- Une Prime de Fin d'Année (PFA) équivalente à un 13e mois, versée en décembre.

Désormais, le modèle passe à une rémunération forfaitaire versée sur 12 mois, similaire à celui des cadres groupes 2 et 3 :

- Le salaire de base mensuel intègre un douzième des primes PFA et PUA,
- Une Prime Variable Individuelle (PVI) est introduite,
- Le salaire n'est plus bonifié par les augmentations générales (AG) mais par une enveloppe d'augmentations individuelles bonifiée du montant de celle des AG prévue pour les agents et techniciens.

### Exemple concret pour un cadre N1.2 à 100% d'activité :

Avant le 1er janvier 2025	Après le 1er janvier 2025
Salaire mensuel : 3 500 €	Salaire mensuel forfaitisé : 3 917 €
PUA (juin) : 1 500 €	Intégrée dans le salaire de base
PFA (décembre) : 3 500 €	Intégrée dans le salaire de base
Salaire total annuel : 47 000 €	Salaire total annuel : 47 000 €

### Introduction de la Prime Variable Individuelle (PVI)

Une **PVI**, versée au courant de l'été, valorise la performance individuelle et collective. Concernant la performance individuelle, elle est évaluée sur la base **d'objectifs spécifiques dans Time 2 Meet**. La performance collective est définie et évaluée **par le COMEX**.

Pour y être éligible, il faut avoir travaillé au moins 120 jours l'année précédente. Le montant est proratisé selon le temps et le taux de présence sur l'année N-1.

### Calcul de la PVI

La PVI se compose de la part individuelle, à hauteur de 70% de la PVI, et de la part collective, à hauteur de 30%.

Chaque part se calcul en prenant en compte :

- Le forfait annuel : pour les N1.2 = salaire de base de décembre x 13 mois + PUA
- Le Taux Individuel de Part Variable (TIPV) : 2% pour les N1.2, 4,5% pour les N2.1, 7% pour les N2.2, ...
- Le % d'atteinte des résultats individuels
- Le % d'atteinte des résultats d'entreprise

$$\text{PVI} = \text{Part individuel (Forfait annuel x TIPV x 70\% part Individuelle x \% \text{ atteinte résultats individuels})} + \text{Part collective (Forfait annuel x TIPV x 30\% part entreprise x \% \text{ résultats entreprise})}$$

## Exemple

Pour un cadre N1.2 avec un forfait annuel de 47 000 € (présence et atteinte des objectifs individuels à 100%, atteinte des objectifs de l'entreprise à 85%) :

- Part individuelle : **658 €** (47 000 x 2% x 70% x 100%)
- Part collective : **240 €** (47 000 x 2% x 30% x 85%)
- Total : **898 €**

## Rappel des Taux Individuel de Part Variable

Niveau Individuel	Niveau de poste	Niveau Hay	Jusqu'en 2024	À compter de 2025	Niveau Individuel	Niveau de poste	Niveau Hay	Jusqu'en 2024	À compter de 2025
N1.2	N1.2		N/A	2%	N3.1	N3.2	I	15%	17%
N2.1	< N2.1		1,25%	3,25%	N3.1	N3.2	J	20%	22%
N2.1	>= N2.1		2,50%	4,50%	N3.2	< N3.1		5%	7%
N2.2	< N2.2		2,50%	4,50%	N3.2	N3.1	H	10%	12%
N2.2	>= N2.2		5%	7%	N3.2	N3.2	I	15%	17%
N3.1	< N3.1		5%	7%	N3.2	N3.2	J	20%	22%
N3.1	N3.1	H	10%	12%					

À noter que la Direction d'Air France s'est au passage auto-accordée une augmentation de 2% sur les TIPV des cadres groupes 3. Ces mêmes taux PVI des cadres Groupe 3 **ne sont indiqués nulle part** alors qu'ils devraient l'être, comme les taux des autres catégories, dans la convention du personnel au Sol ! **Chut, on se gave en silence !** Pour l'UNSA, il était préférable de resserrer les taux pour arrêter de creuser les écarts de rémunérations, en augmentant ceux des premiers niveaux (N1.2, N2.1 et N2.2). Hélas, la rapide signature d'autres organisations syndicales a une nouvelle fois empêché la négociation d'aller plus loin sur un accord dont la Direction voulait pourtant fortement la signature.

## Avantages de la nouvelle structure de rémunération

Pour les cadres N1.2 :

- Un salaire mensuel plus élevé,
- Une PUA intégrée et alors bonifiée par les augmentations,
- Une valorisation des performances via la PVI,
- Pour les cadres en horaires décalés, les majorations horaires s'appliquent sur des salaires de base augmentés par l'intégration de la PUA et de la PFA,
- Une meilleure valorisation des performances.

Pour l'entreprise :

- Une structure de rémunération harmonisée pour tous les cadres.

## Risques et disparités

Le passage à la rémunération au forfait implique de ne plus bénéficier des Augmentations Générales, leur enveloppe bonifiant celle des Augmentations Individuelles. Par conséquent, certains agents risquent de se voir gratifier d'augmentations individuelles moindres **et les écarts risquent encore de se creuser**. Ce risque peut notamment être notable **pour les seniors** qui seront moins susceptibles de postuler hors Air France, tandis que des profils plus recherchés pourront se voir gratifier d'Augmentations Individuelles plus conséquentes pour les retenir au sein de la Compagnie.