



La P.V.I 2020 Part Variable Individuelle Ou Variable d'ajustement de la Direction ?

Lors des dernières négociations de l'avenant à la convention collective et la NAO, la Direction souhaitait suspendre le versement de la PVI sur 2021 et 2022, estimant que le contexte économique le justifiait.

Grâce à la ténacité de la CFE-CGC, la PVI a été conservée pour 2021 et 2022. Néanmoins, la Direction s'est refusée à nous communiquer le montant de l'enveloppe et la répartition, mettant en avant les prérogatives de l'employeur.

Aussi aujourd'hui, un grand nombre de salariés sous le régime de la PVI s'interroge sur les critères retenus pour définir le montant de cette prime.

Certes, l'année 2020 a été particulière en tout point, avec une crise sanitaire sans précédent qui a contraint l'entreprise et surtout les salariés à travailler autrement. Le télétravail est devenu la norme tout au long de l'année 2020, les collaborateurs ont relevé un défi technologique et surtout humain, et les cadres ont su repenser leur mode d'organisation, tisser des liens différents avec leurs équipes, manager différemment.

Le salarié cadre a été un acteur majeur dans la réussite de ce challenge et il pouvait espérer, à juste titre, récolter le fruit de cette adaptation réussie et de tout le travail que cela a généré.

La PVI est le seul levier permettant de reconnaître la performance du salarié forfaitisé



Air France traverse une crise sans précédent, le premier impact sur la PVI est la disparation des 30% directement liée à la performance de l'entreprise mais que deviennent les 70% restants ???

Plusieurs questions se posent :

- Pourquoi la Direction ne communique-t-elle pas l'enveloppe de cadrage ?
- Est-ce un oubli ou une volonté de la Direction ?
- Pourquoi l'entreprise ne valorise-t-elle pas le montant de la prime au travers d'un entretien sur l'atteinte des priorités fixées par le manager au salarié ?
- La valorisation du salarié est-elle un concept vague ou une réalité dans notre entreprise ?

Ces interrogations et ce manque de clarté de la direction sont source de défiance...

Peut-on espérer un jour pouvoir évoluer dans notre entreprise sereinement ?

Direction Générale Ressources Humaines*Le Directeur Général Adjoint*Madame Laurence DEMIGNE
Secrétaire Générale
CFE-CGC

N. réf. : DG.DP 2021.028

Roissy, le 12 mai 2021

Madame la Secrétaire Générale,

Vous nous avez interpellés à plusieurs reprises, lors des dernières semaines, sur la manière dont l'entreprise envisageait la politique relative au Part Variable Individuelle (PVI) pour les cadres au forfait durant la période de crise que nous traversons.

Je souhaitais d'abord rappeler que l'entreprise a respecté en 2020 les engagements pris en matière de paiement de la PVI (2019) malgré la crise COVID en adaptant le calendrier de paiement.

Je vous confirme par ce présent courrier que l'entreprise considère que le déclenchement de PVI pour 2020 (payée en 2021) et pour 2021 (payée en 2022) au profit des cadres au forfait constitue un élément important de notre politique de rémunération malgré la crise COVID. Ce dispositif constitue en effet un élément clé de la rémunération des cadres nécessaire pour accompagner la transformation de la compagnie et atteindre nos objectifs en matière de rétention des talents.

La crise que nous traversons nous contraint cependant au regard de nos résultats économiques et de la solidarité nécessaire entre salariés de minorer nos ambitions en la matière.

Pour la PVI 2020 payée en 2021, la part compagnie correspondant à 30% de la PVI sera de zéro et le budget correspondant à la part individuelle de la PVI sera limité à 70% de son montant maximum. Nous serons également conduits à repenser le calendrier de paiement de cette PVI.

Je vous propose enfin d'échanger avant la fin d'année concernant la PVI 2021 payable en 2022.

En espérant avoir répondu à vos attentes, je vous prie d'agréer, Madame la Secrétaire Générale, mes salutations distinguées.



Patrice TIZON