

Orly le 21 février 2014

# Performance... Performance, est-ce que j'ai une gueule de performance ?

(EAP ou Enterrement Avancement Programmé ...)

Le 7 janvier s'est tenue une réunion des hauts cadres de la compagnie. Avec tout le gratin, notre super PDG Juniac, notre PDG Gagey, et le DRH Broseta. C'est à ce dernier qu'a été dévolue la tâche la plus rude : **essayer d'habiller les pertes de salaire programmées** au travers des **Entretiens Annuels de Performance** (EAP, qui remplacent les FAA) : On notera la dérive sémantique. Ce n'est plus une appréciation, mais un entretien sur la performance .... Mr Broseta constate d'abord qu'en 2012/2013, **seuls « 72% des cadres et 81% des non cadres ont eu cette évaluation »**. On est donc en droit de se demander sur quels critères s'est basée la distribution de la prime et son montant variable. Ce que nous allons porter devant les tribunaux, car cela s'appelle de la **discrimination** en l'absence de critères vérifiables par tous...

**Discrimination renforcée** car il constate lui-même que : « *certaines salariés, appréciés au-dessus des objectifs n'ont eu ni prime ni autre mesure salariale, quand d'autres, qui n'ont pas atteint leurs objectifs ont eu néanmoins une prime.* »

Il en rajoute même, puisque constate que :

« *Un certain nombre de signes montrent que notre process n'est pas complètement arrivé à maturité. Le premier signe, est que les niveaux de performance « dépassés » et « atteints » représentent plus de 95 % de la population. Si je mets cela en relation avec les performances globales d'Air France, je me dis que cette sélectivité ne peut pas être la bonne.* »

**Moralité, les manipulations continuent !** Après avoir faire croire qu'Air France allait mourir (ce qui est démenti chaque jour comme nous l'avions annoncé) et justifié ainsi les attaques contre nos salaires et carrières, le constat est sans appel :

« *Ce n'est pas normal que nous puissions remplir nos objectifs individuels !* »

**Il est donc indispensable pour AF de mettre en œuvre des objectifs inatteignables !**

Et donc il donne la consigne suivante :

« **la sélectivité doit être un peu plus forte.** Il nous faut apprendre à utiliser ce niveau «partiellement atteint ou en cours d'acquisition». «En cours d'acquisition», cela signifie : «ce que tu fais, ce n'est pas mal, mais fais ci et fais ça, et tu progresseras.», «c'est ça qu'il faut arriver à se dire entre managers et salariés.»

Les consignes sont appliquées servilement par certains, et on voit ainsi apparaître cette mention « **en cours d'acquisition** » qui veut dire la bulle ou une prime minable au bout du compte. Merci Air France ! (les profits remontent en flèche, mais ce n'est pas pour nous...)



Cerise sur le gâteau : sur les EAP cadres, il y a des cases objectifs « atteints » ou « en cours d'acquisition » mais, on découvre à la fin de la fiche une case supplémentaire : « proposition manager pour les objectifs liés à l'augmentation individuelle ».

**Clairement, les cadres pourront remplir leurs objectifs pour le travail, sans que pour autant, cela soit suffisant pour avoir de l'augmentation !!!!**

Bref, non content d'avoir bloqué les salaires et la plupart des promotions, ils veulent des avancements au compte-goutte, et sans critères....

**Blocage des salaires maintenu en 2014 à l'identique :** Non contente de mentir sur l'inflation 2013 (la direction annonce une inflation à 0.6% alors que l'INSEE a calculé 0.9%....), la direction maintient le blocage de toute augmentation générale pour la 3<sup>e</sup> année consécutive et propose le même dispositif : une enveloppe de 1.4% dans laquelle tout est confondu, promos, ancienneté, primes individuelles, primes d'objectifs

Nul doute que comme pour 2013, ce sont les mêmes qui vont se servir en premier, que ce soit par le jeu des chaises musicales promotionnelles ou par les primes d'objectifs qui sont à leur niveau très confortables, surtout à l'aune des derniers résultats d'Air France, qui voient l'EBITDA bondir de 1394 à 1855 Millions d'€ !!!

**Air France prévoit un EBITA (les bénéfices avant impôts et investissements) de 2.5 Milliards pour 2014 et 4.5 Milliards en 2015 !**

Le silence de la plupart des syndicats sur les promotions n'annonce rien de bon.

**Cette Direction est de plus en plus arrogante et cynique.**

Ce sont eux qui ont eu des promotions. Ce sont eux qui se sont octroyé de bonnes primes d'objectifs, car pour eux bien sûr les objectifs ont été tenus (progression des bénéficiaires et du chiffre d'affaires, réduction de la masse salariale et des effectifs, arrosage des gentils syndicats en heures de mandat généreusement attribuées en échange de signatures au travers des fameux comités de suivi...)

**Seul un rapport de forces basé sur des luttes nous apportera de vraies garanties salariales.**

**SUD AERIEN PROPOSE L'ORGANISATION D' ACTIONS COLLECTIVES POUR DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE POUR TOUS !!!**

- Arrêt du blocage des salaires, Compensation de l'inflation,
- Progression du pouvoir d'achat !
- On peut bien prendre 180M€ sur l'EBITA pour donner 1400€ annuel, par salarié ! (150€ par mois pour tous les salariés !)