



TECHNICIENS - MAÎTRISES - CADRES D'AIR FRANCE

DGES le 22 juin 2010

DGES - AVANCEMENTS CADRES

Un brin d'histoire : 2007 : Taux moyen d'avancement pour les Cadres de la DGE : **1,8%**. Une très faible minorité de Cadres, estimée à $\pm 2\%$ bénéficie d'un taux supérieur compris entre 2 et 4 % selon la DRH.

Les responsables des entités avaient manifesté leur mécontentement de ne pas avoir eu une enveloppe suffisante qui leur permette de remercier de manière significative un plus grand nombre de leurs collaborateurs.

2008 : Au titre de l'accord qui garantit le maintien de l'écart entre grilles des salaires Cadres et non Cadres après intégration partielle de la PUA, 0,2% d'augmentation sont accordés à tous les Cadres de la Cie, ce taux est uniforme, il n'est pas lié à la performance individuelle ni à l'ancienneté et doit être ajouté systématiquement à l'avancement individuel attribué à chaque Cadre.

Pourtant, sans aucun scrupule, notre Direction des Ressources Humaines n'a pas hésité à utiliser cette nouvelle manne (qui ne lui appartenait pas) pour pratiquer un sur-avancement en demandant aux responsables des entités de lui adresser les souhaits d'avancements exceptionnels avant la répartition de la masse salariale Cadre.

L'avancement minimum en 2008 devait donc être de 0,8% (0,6 % d'ancienneté et 0,2% de compensation PUA).

Ces derniers représentaient 8% des Cadres concernés !

Certaines Directions ont même choisi de diminuer l'enveloppe à 1,5% pour permettre **ENCORE** plus de sélectivité.

(En dessous de ce minimum il s'agit d'une perte de salaire, l'augmentation individuelle réelle ne débute qu'à partir de 0,9%.)

2010 : C'est sur sa feuille de paie que la majorité d'entre nous a découvert l'avancement qui lui avait été attribué. C'est en divisant votre nouvel indice salarial par l'ancien que vous avez mesuré le taux qui vous a été réservé*. Cette augmentation individuelle oscille de 0,9% à plus de 3%.

Utiliser la crise économique comme toile de fond de la politique sociale démontre la pauvreté des relations sociales à la DGES!

A titre de comparaison, au siège l'avancement conforme est 1,4% ! A la DGI 1,5% ! Au Fret 1,4%... C'est tout de même un peu mieux !

**Pourquoi cette iniquité ?
Ont-ils la chance d'avoir un DGA plus respectueux des Cadres ?**

*Calcul de votre taux d'augmentation ex : $413 / 419 = 1,016$ soit un taux d'avancement de 1,6% ou $((419-413)/413)*100=1,6\%$

L'utilisation des augmentations générales, par exemple la PUA, comme moyen de maintien du pouvoir d'achat est abusive car le salaire de base n'augmente pas. La lettre d'avancement est un « clone » d'une partie du BSI, sans valeur ajoutée !

Depuis plusieurs années ce n'est plus l'E.A.A. qui justifie l'avancement mais l'avancement qui justifie l'E.A.A !

Selon la lettre de cadrage DRH, la moyenne est abaissée à 1,1% ou 1,3% selon la Direction d'appartenance loin des 1,6 % (1% d'avancement + 0,6% d'ancienneté) valeur moyenne budgétaire et minimum acceptable préconisé par la Cie.

Prétendre faire de la sélectivité en dessous de l'avancement minimum revient à désigner les Cadres comme responsables des déboires de la Direction.

Les primes exceptionnelles plus rares et rebaptisées cette année.

Habituellement attribuées pour récompenser la performance, elles ont été remplacées par les primes de contraintes.

Changer le nom ne trompe personne quand le budget est identique voire réduit!

La Direction veut valoriser les postes à forte contrainte managériale mais ne récompense plus la performance et la double prime n'est pas envisageable ! Si vous avez des contraintes vous ne pouvez pas avoir de la performance, c'est le message du DRH !

Promotions promises, promotions démisées !

Les promotions Cadres, sans aucune déclaration officielle ni débat en sessions du CE et CCE sont reportées en octobre prochain.

C'est un acte de désaveu fort envers les engagements des N+1 et 2 qui avaient assuré à leurs collaborateurs depuis plus d'un an, l'application des règles de la pesée de poste.

La DGE, souhaiterait-elle nous faire comprendre que nous ne faisons probablement pas assez d'efforts à son goût, pour espérer bénéficier d'une politique d'avancement motivante et au moins équivalente à la plus favorable des autres Directions !

UN AVANCEMENT INFÉRIEUR A CELUI DU PERSONNEL NON CADRE !

Il faut garder à l'esprit qu'avec un avancement en dessous de 1,6%, vous n'avez même pas droit au taux d'avancement du personnel non cadre!

Pourquoi ?

Une gestion du pouvoir de nuisance !

En piste ou au passage la grève aurait grondé, la menace aurait déjoué la tentative. C'est pour cela que la Direction n'intègre pas de seuil pour les avancements Cadres. Elle a tort, le pouvoir de nuisance de l'encadrement peut être redoutable!

Il commence par la perte de confiance comme c'est le cas aujourd'hui et affecte rapidement la bonne marche de l'activité...

Cette responsabilité incombe directement au DRH et au DGA! Et nous pouvons déjà affirmer que le futur DRH de la DGES n'apportera rien de nouveau dans un domaine qui souffre cruellement de renouvellement et d'absence de dialogue.

Retenons que le choix de la Direction en matière d'avancement et de promotion pour tous les Cadres administratifs comme en décalés, a été de ne pas retenir 2009 comme année exceptionnelle de leur engagement sur le terrain.

Les Cadres font les frais de toutes les économies !

Posez-vous la bonne question :

Face à tant de considération, dois-je continuer à participer aux renforts ?