

Cadres Air France Négociations tous azimuts

Le 20 novembre s'est tenue une importante réunion de concertation concernant les Cadres de l'entreprise, présidée par Xavier Broseta.

En préambule, la Direction a rappelé que le futur système de classification n'était pas destiné à faire des économies, mais à simplifier le dispositif après deux décennies d'empilement.

Une nouvelle Directrice des Cadres à la DGRH a été désignée, il s'agit d'Elisabeth Herelier.

Nous avons solennellement interpellé le DGRH sur le malaise actuel des Cadres, en attente d'informations sur les nombreux projets et réorganisations de l'entreprise dont la mise en œuvre est imminente (passerelle, mesures corporate, ...). Rouages indispensables et premiers relais de l'entreprise face aux salariés, les managers sont souvent dans des situations bien délicates.

La Direction nous a annoncé la diffusion prochaine d'un livret complet pour tous les managers. A suivre donc...

Spécial futur ex-C6 dits N2.2

La mise en place de la nouvelle classification et la bascule de tous les Cadres doivent avoir lieu au premier janvier 2013. Chaque Cadre sera informé individuellement de son repositionnement, ainsi que de la pesée de son poste.

La concertation se poursuivra au cours du premier trimestre afin de préciser les futures règles d'augmentations individuelles.

La plus forte évolution concerne tous les C6 qui verront la structure de leur rémunération évoluer dans le nouveau système. Cela nécessite une négociation dans les semaines à venir pour contractualiser ce changement inscrit dans l'accord du 6 juillet 2012.

Les Cadres C6, qui sont sur un poste de niveau inférieur, seront repositionnés aussi sur le niveau N2.2 et leur évolution de rémunération se fera selon les règles des N2.2. Le salaire actuel des C6 est maintenu dans la totalité lors du repositionnement. La PUA est intégrée dans le salaire mensuel (ce qui améliore les majorations horaires "MICA" pour près de 20% d'entre eux).

La part variable individuelle (prime ou bonus) se fera en complément des augmentations individuelles (mais pas avant que la situation de l'entreprise ne permette de nouvelles mesures générales, donc pas avant 2014). Cette part variable représentera un maximum de 5% de la rémunération annuelle pour des Cadres classés N2.2. Elle sera calculée en fonction des résultats de l'entreprise, de la réalisation d'objectifs collectifs et également bien sûr d'objectifs individuels.

Les N2.2 bénéficieront à l'identique des Cadres supérieurs d'une enveloppe d'augmentations individuelles qui sera la somme des augmentations générales et des augmentations individuelles des autres Cadres.

Cette évolution n'a de sens que si, de façon impérative, les fixations d'objectifs et les évaluations annuelles sont menées avec rigueur. C'est le message que la CFDT a délivré à la Direction.

Limitation ligne managériale

Un des axes d'amélioration et d'économie inscrit dans le projet TRANSFORM2015 est la limitation de la ligne managériale. Il n'y a cependant pas de règle précise ni de planning détaillé. C'est au sein de chaque entité que porteront les réflexions pour aboutir à d'éventuelles réorganisations allant dans ce sens. La suppression pure et simple d'un niveau hiérarchique n'est sans doute pas la solution la plus évidente, et cela devrait, pour la CFDT, plutôt passer par des regroupements d'équipes.

Pour les agents ayant réussi l'assessment et actuellement dans le vivier, la Direction n'est pas opposée à notre demande de prolongation d'être maintenus dans le vivier au-delà des 2 ans, si la promotion n'a pas été possible à cause de la raréfaction des postes liée à ces réorganisations.

Cycle Annuel de Progrès

Après la FAO/FAA, voici le Cycle Annuel de Progrès (CAP).

Il y aura deux volets à ce futur dispositif simplifié qui remplacera désormais les FAA/FAO :

- la fixation d'objectifs et l'évaluation de performances : ces rendez-vous annuels seront initialisés dès janvier 2013 pour une réalisation annuelle avant le 15 février pour TOUS les Cadres.
- le développement professionnel des Cadres : destiné à donner une visibilité à chacun, et définir les moyens pour y parvenir. Cela devrait être mis en place d'ici l'été 2013.

Les nouveaux supports d'entretien seront simplifiés et resteront accessibles sur e-services. Les appréciations resteront basées sur 4 niveaux : non atteint / partiellement atteint ou en cours d'acquisition / atteint / au-delà des objectifs.

Pour garantir un taux de réalisation meilleur que dans le passé (30% !) l'entreprise compte sur l'exemplarité, et la déclinaison sera garantie par les Cadres dirigeants déclencheurs du processus.

Parmi les autres thèmes abordés par la CFDT, soit lors des réunions plénières, soit lors de rencontres avec la DGRH :

- **Rôle des Cadres** : au fil des années la part croissante de reporting et suivi administratif a significativement réduit la part d'activité de management et de compétences métiers. Cela a contribué à la baisse de dynamique et d'implication de tous dans les projets de leurs Directions.
- **Outils informatiques** : la part du temps de travail consacrée au traitement dans les e-services, outils de demandes d'achats et autres "m@tis", est sans cesse croissante. L'économie de quelques postes de secrétariat valait-elle cette perte d'efficacité et d'intérêt des Cadres ?
- **Compensation du temps de mission** : pour les Cadres qui ne sont pas en CJT, les règles de compensation sont insuffisantes et inférieures à celles des non cadres.
- **Cadres et AMDE en mobilité géographique** : le dispositif actuel est insuffisant et son application inacceptable. La CFDT demande la remise à plat des règles et conditions de mobilité géographique qui ne correspondent ni aux efforts fournis, ni à la prise en compte des impacts sur la vie privée et familiale.
- **Forfait jours travaillés CJT** : pas de remise en question des règles globales d'attribution des CJT ni des contrats en cours, qui correspondent à une forme appréciée de RTT en compensation de l'engagement et du temps de travail élastique de près de 60% des Cadres AF.
- **Télétravail** : les Cadres ne sont pas exclus de la concertation en cours pour l'élargissement du télétravail, inscrit dans Transform2015. C'est dans chaque entité, en fonction des contraintes de chaque métier, et de l'autonomie de chaque salarié, que seront précisées les possibilités.
- **Risques Psycho Sociaux** : Air France n'échappe pas à cette problématique, et les Cadres sont souvent confrontés à des situations difficiles impactant leur santé. Les périodes de fort changement actuelles amplifient cette problématique.
- **La plage N1.1** restera utilisée comme une plage individuelle provisoire pour de récents promus Cadres ou pour les jeunes embauchés en cursus, mais pas comme un positionnement d'emploi déterminant le niveau pérenne des Cadres sur ces postes.

Chiffres à l'appui

- En 2011, 15% des Cadres avaient changé de poste et 4% de secteur. A la veille du PDV et des indispensables ajustements d'effectifs à venir, cela devrait préoccuper l'entreprise.
- Les organisations combinées, imposées à certains secteurs, étaient des palliatifs à la non mise en place d'une organisation au niveau de la holding. La volonté du Groupe de mettre en place en 2013 cette organisation holding pour de nombreux secteurs remettra-t-elle enfin en question les organisations combinées, ou les Cadres concernés auront-ils la double peine ?
- Le taux de turn-over des Cadres est exceptionnellement faible (0,2% à 0,3%) : cela ne signifie pas pour autant un épanouissement professionnel proche du nirvana pour les 99,7% autres, et la CFDT maintient son action continue pour améliorer la situation des Cadres Air France.