



AIRBUZZ

Journée de solidarité : dernière ligne droite

La **CFE-CGC** poursuit les discussions avec la Direction et demande à cette dernière qu'une solution pérenne au statut de la journée de solidarité au sein d'Airbus soit entérinée d'ici la fin du mois de janvier.

La **CFE-CGC** ne voit aucune raison pour que cette journée de solidarité non travaillée et rémunérée pour toutes les catégories de salariés depuis 2005 ne soit pas définitivement acquise. Les efforts particuliers de tout le personnel et les succès enregistrés ces dernières années ne seront que légitimement reconnus !

Prime d'ancienneté cadres : objectif atteint

Après avoir été le seul syndicat à détecter une disparité dans le calcul de la prime d'ancienneté cadres entre Airbus SAS et à Airbus Operations SAS, la **CFE-CGC** a obtenu l'harmonisation et donc la revalorisation du mode de calcul de cette prime pour Airbus Operations.

Pour un cadre d'Airbus Operations ayant 20 ans d'ancienneté, ceci se traduira par une augmentation de sa prime de 128 €. Au titre de 2009, ce différentiel sera versé sur la paie de janvier 2010. C'est à partir de décembre 2010 que la prime d'ancienneté cadres sera définitivement revalorisée.

Dans les prochains jours, la CFE-CGC proposera à la Direction d'autres sujets de négociation qu'elle souhaite voir rapidement aboutir et qui touchent plus particulièrement les non cadres forfaités et non forfaités.

P&D : campagne 2010 sous haute surveillance

Par une note interne la Direction a officialisé, la semaine dernière, le lancement de la campagne des entretiens annuels.

Cette note fait suite à des orientations, auparavant adressées aux hiérarchies par la Direction, les invitant, entre autres, à rétribuer la performance de manière clairement différenciée.

A cet effet, des « clés de répartition » ou « valeurs cible » ou (plus vilain encore) « quotas » sont recommandés dont la détection de 10% de *low performers*.

La **CFE-CGC** s'interroge ?

- Faut-il en arriver à de telles précisions pour être sûr que la différenciation, voire discrimination soit au rendez-vous ?
- La Direction fait-elle si peu confiance à l'aptitude ou à la volonté des hiérarchies pour évaluer leurs personnels au point d'afficher de telles données de départ ?
- Qu'advient-il, si dans un secteur donné, un salarié a accompli ses objectifs mais tous les autres les ont dépassés ? Le salarié en question se retrouve-t-il être un *low performer* ?

- N'y aura-t-il pas là une facilité pour certains managers de se cacher derrière des statistiques et donc un constat d'échec de l'amélioration d'un vrai mode de management, courageux et responsable ?
- N'y a-t-il pas un risque de voir un moment fort dans la relation et le dialogue entre managers et collaborateurs (entre humains tout simplement) se réduire à quelques chiffres (tenaces) dans un tableau de bord ?
- N'est ce pas là un facteur supplémentaire de voir disparaître l'esprit d'équipe dont a toujours autant besoin notre entreprise ?

La **CFE-CGC** met en garde la Direction sur une politique de ressources humaines qui aurait trop tendance à vouloir afficher des directives chiffrées, que ce soit pour évaluer la performance ou promouvoir ses cadres.

Outre-Atlantique, les procès se multiplient contre l'utilisation par certaines multinationales (Goodyear, Caterpillar, Lucent,...) de « quotas » prédéterminés de personnes à juger non performantes. Nombre d'entre elles, après les plaintes essuyées par les salariés ont préféré jeter l'éponge (Goodyear, Ford...).

La France n'est pas en reste. Après avoir été tenté, le groupe IBM a été contraint à renoncer à utiliser des « quotas » ou comme il l'appelait des « fourchettes » pour noter la performance des cadres. C'était en 2002 ; plus récemment, en décembre de l'année dernière, le TGI de Nanterre condamnait le groupe HP « pour ses quotas de mauvaises notes ».

Alors, oui, la **CFE-CGC** est pour une évaluation différenciée.

Mais pour cela elle recommande **Personnalisation** et **Discussion**.

Peut être que la cible fixée pour 2010 sera très facile à atteindre car en finalité proche des résultats des années précédentes. Mais on n'est jamais assez prudent, au cas où il faudrait encore et encore améliorer la fameuse courbe de performance !

A suivre avec précaution, nous reviendrons sur le sujet....

Compte Epargne Temps : objectif 2011 et après ?

La **CFE-CGC** demande à la direction que s'engage rapidement des négociations pour traiter le report de l'utilisation des droits accumulés dans le CET individuel.

Pour rappel, le CET avait été mis en place pour une période triennale dont l'échéance des droits était fixé au **31/12/2009**.

Après accord en juin 2009 au niveau d'Airbus, il a été convenu de repousser le solde de ces droits de 1 an soit au **31/12/2010** avec possibilité si nécessaire de 1 an supplémentaire soit le **31/12/2011, maximum**.

Lors des négociations sur l'ATC en décembre dernier, la **CFE-CGC** a pointé le risque d'une augmentation brutale de la capitalisation de jours dans le CET.

A cet effet, elle a demandé à la direction l'ouverture de négociation pour prolonger de 2 ans de plus le CET individuel pour ainsi le faire « coller » avec la fin de l'accord ATC.

C'est dans l'intérêt des 2 parties, entreprise et salariés, que ces négociations devront se dérouler pour apporter des solutions acceptables au solde (pas la braderie !) des jours du CET individuel.

Toulouse le 19/01/2010