

**DEGRADE !**

Monsieur X ou Madame Y n'est plus considéré(e) comme «performant(e)» par le nouveau Directeur. Il (elle) a fait une mobilité récemment et son poste est supprimé. Il (elle) n'a pas le bon réseau. Il (elle) dérange.

Les RH lui demandent de se chercher un poste et ne lui proposent rien, ce qui est quand même le comble du cynisme !

Au final, on peut lui proposer un poste, mais de responsabilité inférieure. Il est alors proposé au salarié de le « dé-promouvoir »

Devons-nous nous attendre à une systématisation de ce type d'approche ? Quelle issue pour les salariés concernés ? La possibilité d'aller développer ses compétences à l'extérieur d'Airbus ? (merci les RH pour ce doux euphémisme pour un licenciement) à l'issue d'un plan de progrès jugé (par qui ?) non satisfaisant ?

Le « Downgrading » est en train, tranquillement, insidieusement, de s'installer. Personne n'en parle (surtout pas les RH). Les salariés touchés n'en parlent pas non plus. Le système très français des grades, assimile cela à un recul, voire à une sanction. Le système broie, en silence.

Mais qui a donc promu ces salariés ? Car à un moment...ils ont bien été promus par quelqu'un ? Non ?

**Et les « promoteurs » eux, sont-ils « Downgradés » pour autant ?**

**PYRAMIDE, RATEAU ou RESEAU**

L'analyse du bilan social 2014 révèle, sur les trois dernières années, une érosion marquée des promotions IIIB, IIIBex. La raison invoquée à cette diminution est de rééquilibrer la pyramide. Mais de quelle pyramide parle-t-on ? Dans quel but véritablement ? A quand les promotions IIIA contingentées ? La direction semble confondre pyramide hiérarchique et pyramide des positions II, IIIA, IIIB.

Alors comment dans un tel contexte, attendre des salariés un fort investissement et donner de la visibilité sur une possible évolution de carrière si ces deux pyramides sont identiques ? Bon nombre de postes à responsabilités ne sont pas systématiquement associés à des positions hiérarchiques. Heureusement ! Encore faut-il en prendre conscience et le reconnaître. L'objectif de chacun n'est-il pas finalement d'être reconnu pour son investissement et ses capacités ? C'est en tout cas le point de vue de la CFE-CGC qui se bat depuis longtemps pour cela !

Quelle organisation veut-on pour l'entreprise ? Pyramide, râteau ou réseau ? En quoi cette ossature conditionne-t-elle les promotions ? Le manager de projet, le coordinateur de sous-traitance... n'ont-ils pas autant de responsabilités que le manager hiérarchique ? Il semble primordial de redonner de la visibilité aux salariés position II et IIIA.

**La CFE-CGC met en garde et souhaite éviter que le système ainsi façonné ne limite l'espoir pour tous les jeunes salariés, à n'obtenir qu'une seule promotion dans leur carrière professionnelle.**

## CARRIERES NON-CADRE: INJUSTICE !

Si l'on devait résumer le sentiment des non-cadres au sein de notre société en un mot, ce serait : Frustration. Pourquoi ? Car bon nombre de situations peuvent être jugées INJUSTES :

- Quand un Technicien expérimenté, identifié à potentiel cadre à court terme, postule à un poste de niveau cadre, on lui répond qu'il ne peut pas prétendre... Il n'est pas cadre ! **INJUSTE !** Car tenir un poste cadre n'est-il pas le meilleur moyen de prouver ses compétences, bien mieux qu'un « assessment » théorique !
- Les postes de management jusqu'alors occupés par des non-cadres sont systématiquement remplacés, dans le cadre d'une mobilité, par des cadres. **INJUSTE !** En effet, quelle perspective d'évolution reste-il aux non-cadres dans ces conditions. Les techniciens sont-ils devenus incapable de manager ? Quel challenge alors pour un cadre de reprendre la place d'un non-cadre ?
- Quand un technicien (préparateur, AET, logisticien,...) discute avec un salarié exerçant le même métier dans un autre secteur de notre entreprise ou chez nos collègues d'outre-rhin, il se rend vite compte que les postes n'ont pas la même pesée (un métier est 365 points dans un secteur, jusqu'à 3A dans un autre). **INJUSTE !** Qu'en est-il de l'harmonisation si souvent mise en avant ?
- Il nous semble également **INJUSTE** que seuls les postes de maîtrise en production bénéficient d'une prime. Les managers des métiers support (qualité, logistique, BE ...) n'ont-ils pas aussi un rôle d'encadrement essentiel ?

## LA TYRANNIE DE LA MEDIANE

Après l'ère de la juste récompense de l'effort, voici venir l'ère de l'asservissement au KPI de la médiane de la catégorie...

Nouvelle règle, non écrite mais trop souvent appliquée : si votre salaire est trop élevé par rapport à la médiane de votre catégorie, il est à craindre que vous soyez le/la sacrifié(e) de l'année pour la distribution des AI !

Dans cette hypothèse, il vaudrait mieux donner, en début d'année, la liste de tous ceux qui ne seront pas "augmentables" pour éviter de grosses déceptions...

Faudra-t-il attendre que la "médiane" remonte suffisamment pour espérer être un jour augmenté avant sa retraite ?

Qu'en sera-t-il alors des « high po » qui ne seront pas finalement éligibles à une promotion et qui auront été poussés à coup de grosses augmentations durant les premières années de leur carrière ? Devront-ils attendre de revenir « normal po » après avoir été rattrapés par la médiane.

C'est totalement démotivant !

**La CFE-CGC rappelle que l'accord salarial prévoit un suivi particulier pour "les seniors", population qui, par définition, est susceptible d'être au-dessus de la médiane.**

## LE SAVIEZ-VOUS ?

A Saint-Nazaire, une expérience est en cours au sein de l'unité A380 pour tester le concept « d'entreprise libérée ».

Les salariés ont été réunis en groupe de travail pour réfléchir à de nouvelles formes d'organisations. Les futurs « team leaders » seront élus par les membres de l'équipe. Le manager alors élu nommera des adjoints pour l'aider dans sa mission.

Les méthodes de travail seront débattues dans les équipes qui auront un lien plus direct avec les services support et mêmes les fournisseurs.

**La CFE-CGC suit avec attention cette expérience pour en mesurer les avantages et les risques.**