



# Entretien Annuel de Performance, la nouvelle arme d'Air France : Danger grave et imminent pour la santé des salariés !

**D**ans le cadre de la mise en place du plan « Transform 2015 », la FAA a disparu depuis le 1<sup>er</sup> janvier, au profit de l'**EAP** (Entretien Annuel de la Performance). Il s'agit d'une mutation majeure dans la méthodologie utilisée pour l'évaluation des salariés d'Air France.

En effet, avec l'utilisation de cet outil de management, la nouvelle direction affiche sa volonté de modifier profondément la culture d'entreprise. Les objectifs qui vous seront fixés ne seront pas mesurés sur la qualité de votre travail mais sur votre contribution à la performance de l'entreprise. Il s'agit là de noter votre capacité à innover pour « reconquérir le client » (sic).

L'EAP est une pièce du puzzle que nos dirigeants sont en train d'assembler. Il trouve sa place dans la remise en cause de nos accords et règles de vie jusqu'alors existants, au profit d'accords et d'acquis dévalués pour les personnels au sol, mais aussi pour les navigants. Cela ne manquera pas d'impacter :

- La santé physique et mentale des salarié(e)s d'Air France.
- La sécurité au travail (accidents du travail, maladies professionnelles) par l'augmentation de l'intensité du travail (réduction des effectifs).
- L'augmentation de la charge de travail (refonte des horaires par l'annualisation du temps de travail).
- La fréquence de travail liée au nombre de jours travaillés (moins de congés, moins de RTT, moins de repos, moins de CJT, etc.)

L'augmentation de la productivité aura mécaniquement un effet néfaste sur la santé de salarié(e)s. De même la réduction de la masse salariale influera sur une qualité de vie au travail déjà bien mise à mal.

## Des systèmes de reconnaissance défailants

---

La recherche effrénée de réduction de la masse salariale tend à faire disparaître la motivation pour bon nombre d'acteurs de l'entreprise. Ces derniers voient s'évaporer les augmentations générales de salaires. Ils entendent à l'horizon la casse mécanique de l'ancienneté, l'altération de l'avancement individuel et le frein à la promotion, auxquels s'ajoute le déclassement socioprofessionnel généré par la grille de classification de la convention collective du transport aérien.

Aujourd'hui, la direction vise à tout cadrer par des procédures, tant dans la définition de nos métiers que dans les exigences professionnelles. Pourtant, une entreprise ne peut fonctionner qu'au travers de coopérations, souvent invisibles entre salariés, qui créent des liens humains indispensables à la réussite collective.

C'est précisément ici que le bât blesse : la direction instaure un fonctionnement dont les outils ne permettront pas à chacune et chacun d'être reconnus. Elle brise les repères collectifs. Elle place consciemment les individus en concurrence les uns avec les autres.

Or, un salarié démotivé est un salarié moins impliqué dans son travail → Un salarié moins impliqué peut faire preuve d'inattention → Moins d'attention génère plus de souffrance physique et psychique et plus de risques d'accidents.

A défaut de valoriser la richesse de chaque individu dans ses apports au collectif, l'entreprise préfère miser sur la pression, le harcèlement, les stratégies d'isolement.

Le nouveau fouet de la direction s'appelle le **Cycle Annuel de Progrès**. Quid des outils donnés à chacun pour progresser. Et pour un progrès au service de qui ? Et de quoi ?

Pour rythmer la cadence de travail annuelle, l'outil choisi par la direction est l'**Entretien Annuel de Performance (EAP)**.

Le mot « performance » n'est pas anodin. Auparavant, le salarié était « apprécié » par une FAA, ce qui, théoriquement, incluait une reconnaissance du travail et donnait du sens et de la valeur au travail quotidien.

A partir de maintenant, c'est la performance qui est évaluée, tout comme celle d'un sportif.

Objectif dépassé vaut médaille d'or, objectif atteint vaut médaille d'argent, objectif partiellement atteint vaut médaille de bronze, objectif non atteint vaut carton rouge, synonyme de stagnation voire de régression professionnelle.

Les sportifs sont constamment à la limite de la rupture physique et mentale, c'est le modèle choisi par l'entreprise pour ses salariés.

Les athlètes de haut niveau prennent des médicaments pour améliorer leurs performances. Lorsqu'elles sont illégales, il s'agit de dopage. Des salariés prennent déjà également des médicaments pour travailler (antidépresseurs, anxiolytiques, antidouleurs, etc..) afin de pouvoir assumer leur poste de travail.

## Gloire aux plus forts, malheur aux plus faibles, comme dans l'arène...

---

Nous percevons bien, dans cette stratégie basée sur la seule performance, une amplification de la logique de l'individualisation des rémunérations et du rapport au travail. Il ne s'agit pas de sport d'équipe, le collectif de travail (équipe, service, sous-direction, direction) est une vilaine notion collectiviste dans l'esprit de nos dirigeants. Pour ceux qui ne l'auraient pas encore compris, nous sommes placés dans la performance individuelle pure et dure !

La diminution du gâteau à partager risque d'engendrer une détérioration de l'ambiance de travail, une tension dans les relations interpersonnelles, car il faudra moins récompenser Paul pour glorifier Pierre tout en excluant Jacques.

Le choix d'Air France de répondre à ces exigences de performance par cette politique instaure une forte déstabilisation des salariés, un désengagement associé à une déstructuration des collectifs de soutien (métier ou fonctionnel), chaque salarié se retrouvant de ce fait plutôt isolé.

Il s'agit de servir le « client » (interne ou externe) à un coût toujours plus bas et de plus en plus vite. Ceci induit une accélération des rythmes qui concernent toutes les activités de travail.

**La logique de performance associée à une hausse de la productivité, c'est mortel, au sens propre comme au sens figuré...**

La course à la performance augmente la probabilité de survenue d'atteintes graves à la santé par risque psychosocial (manifestations physiologiques du stress, maladies psychiques, suicides).

Face à cette réalité, nul ne doit rester isolé. L'isolement est le commencement du mal-être. La perte de repères au travail est souvent la perte de soi. Echangeons dans nos services, discutons avec nos collègues, organisons-nous pour ne pas laisser nos vies être désorganisées.

Vos représentants de l'UGICT-CGT sont à vos côtés et à votre écoute.

**Retrouvez l'actualité de l'UGICT-CGT Air France sur le site internet :**

---

[www.cgtairfrance.com](http://www.cgtairfrance.com)