

TRACT SPÉCIAL HUB

CAMPAGNE D'AVANCEMENT 2014

Nouvelle définition de l'avancement selon la direction :

“ À défaut de bon sens, pour grimper, pédalez du bon côté ! ”



L'esprit d'équipe au cœur de la performance

La nouvelle politique et les modalités d'attribution de « l'avancement » accentuent le sentiment d'injustice, par un système mélangeant subjectivité et contraintes budgétaires. Son but : division et iniquité parmi les salariés au sein d'une même escale, d'un même service et ou d'une même équipe.

La direction a mis en place ce nouveau système via le projet Passerelles donc TRANSFORM pour une enveloppe d'avancement soumise à de nombreuses conditions, dont le contenu est siphonné par la valeur des anciennetés et promotions distribuées. Encore UN EFFET TRANSFORM MÉCONNU.

Avancement ou régression ? La question ne se pose pas, Il est utile de préciser que le pourcentage est calculé sur le Taux Mensuel Fixe hors ancienneté. Quelles sont les nouvelles règles, modalités d'attribution, pourcentages divers et variées selon les services ? Pour le moment ces règles sont parti-

culièrement opaques car les « PAS NOUS, PAS NOUS » sont légions. En effet, les chefs de services renvoient les agents vers leur AMDE et ce dernier vers le chef de service.

Les paritaires d'avancements annoncées seront-elles un artifice ? Ou seront nous les acteurs

d'une triste mascarade ?

Nul besoin, de décortiquer le plan Transform, pour en comprendre le contenu, il suffit d'en prendre connaissance, n'acceptons pas ce qu'une poignée d'individus a signé en échange de PDV amélioré ou d'avantages sonnants et trébuchants.



50% d'augmentation pour le patron, et une moyenne de 0,5% pour les « gueux ».

Jour après jour, la réalisation concrète du plan Transform a des répercussions brutales sur nous, salariés. Ainsi, l'ensemble des agents du HUB comme ceux de l'ensemble de notre Compagnie apprennent et subissent les mesures scélérates du plan Transform 2015, nous les « *petits* » allons « *trinquer* » alors que l'Air France d'en haut continue à se « *gaver* » allègrement.

Pour preuve, citons notre PDG « adoré » (de Juniac) se pavanant en salle de repli : « l'équité, ce n'est pas l'égalité », le monsieur sait de quoi il parle, lui qui dans un sursaut de remord a renoncé à la moitié de sa part variable, n'encaissant que 300 000 « malheureux » Euros cette année, s'ajoutant à sa rémunération fixe de 600 000 euros.

Salarié(e)s du HUB, vous en avez assez du régime Transform ? Alors il va falloir le faire savoir avant de sombrer dans l'anorexie salariale,

sans quoi ce violent régime qui met en péril notre niveau de vie risque fort d'être reconduit par nos dirigeants-diététiciens qui, eux, ont des rémunérations exorbitantes et de « belles » retraites chapeau qui ont coûté plus de 120 millions d'euros à l'entreprise. Ceux qui nous imposent de nous serrer la ceinture ont depuis longtemps adopté les bretelles...

La CGT dénonce depuis longtemps la perversion des notations annuelles, à l'origine outils de motivation, celles-ci sont devenues un prétexte à sanction et le nouveau système d'individualisation injuste d'augmentation au faciès, permet tout simplement de contourner les Négociations Annuelles Obligatoires, véritables lieux des négociations des salaires.

La CGT a refusé de signer le plan Transform et refuse également cette doctrine retorse de primes et de pseudo avancements qui vient illustrer tous les jours un peu plus le cynisme et l'injustice de cette nouvelle politique de régres-

sion salariale antisociale. Ne vous y trompez pas, ceux qui ont signé Transform et l'ATT ne l'ont pas fait pour sauver l'entreprise ou les salariés.

M. de Juniac et sa clique ne sont pas des philanthropes, mais des « destructeurs » n'ayant qu'un seul objectif : la casse sociale, censée nous démotiver afin de pousser vers la sortie. Assister aux départs des « Anciens (nes) », revient à la perte de la Culture d'Entreprise.

La direction générale est si confiante qu'elle se permet d'annoncer la préparation en septembre/octobre d'un nouveau plan Triennal de restructurations (voir le magazine AF L'accent n°6 de mai 2014), alors que le plan Transform 2015 n'est pas encore terminé.

Dès lors, il convient de noter que ce n'est pas en démotivant les personnels que l'entreprise sera performante, d'autant que les dirigeants du groupe continuent de s'auto-augmenter dans la plus grande indécence.

Une solution s'impose : la suppression pure et simple du plan Transform, par la mise en place de véritables négociations.

Revendications

- Contre le sous-effectif et la dégradation croissante des conditions de travail (grilles horaires, vacances longues et courtes, hausse des AT et des incidents passagers, etc.).
- Pour le maintien des Emplois Air France au sein du HUB CDG.
- Pour la mise en place d'une véritable Qualité de Service pour nos Passagers.
- Pour stopper la suppression de 700 emplois sur le HUB.
- Pour que tous les vols du groupe AF soient traités par du personnel de la Compagnie AF.
- Pour l'arrêt de la sous-traitance et pour le rapatriement au sein d'AIR FRANCE des activités sous-traitées ou externalisées.
- Pour la récupération de nos acquis : Avancements, Promotions, Ancienneté, taux de sujétion, et autres mesures supprimées par le plan Transform 2015.
- Pour l'ouverture de véritables et loyales négociations salariales
- Pour les JEM sans justificatif.
- Pour l'abrogation de la loi Diard.



GRÈVE

COORDONNÉE



de 1h00 à 24h00

**LE 02 AOUT
TOUS ENSEMBLE**

