



## Un CE marathon dans une ambiance délétère ...

De 9h à 18h30 avec plus de 13 points à l'ordre du jour dont les points importants que devraient être chaque année :

- le bilan formation de l'année écoulée, les objectifs de formation de l'année à venir
- l'égalité professionnelle Hommes/Femmes (et il y a du boulot pour arrêter cette discrimination)

et le lot mensuel d'externalisations de domaines applicatifs : FAR pour LH systems, et Cargobus pour Accenture.

Ce mois-ci, un sommet a été atteint dans l'arbitraire avec le projet de licenciement du médecin du travail de Toulouse pour insuffisance professionnelle après 15 ans sans aucune sanction, ni FAO, ni FAA et des avancements normaux !!!

### Licenciement du médecin du travail de Toulouse

Motif : **insuffisance professionnelle**  
Ancienneté dans la fonction : **15 ans**

Un médecin du travail est un salarié dit « protégé », la procédure est plus complexe que pour tout un chacun : avis du CE, **ACCORD** de l'inspection du travail obligatoires pour licencier. Le Docteur RABY était présente au CE pour se défendre. Ce fût dur pour elle.

**En CE la Direction n'a présenté aucun dossier écrit des griefs reprochés, les avancements ont été normaux d'année en année, ni FAO ni FAA, aucune sanction, pas de trace d'une quelconque proposition alternative ...**

**Et brutalement : le licenciement.** Après des débats houleux pendant lesquels la Direction a été prise en défaut (par exemple : reproche d'un nombre annuel de visites médicales trop faible alors qu'il est égal à la valeur moyenne à la compagnie !) - interruptions de séances multiples ... Le licenciement a été mis au vote en accord entre la Direction et la CFDT. UNSA et FO ont refusé de participer au vote en raison de leur analyse d'une loi (pour SUD Aérien cette analyse de loi semble erronée).

Vote à bulletin secret :

**7 votants (6 CFDT, 1 SUD) :**

**POUR le licenciement : 2**

**CONTRE : 2**

**BLANCS : 3**

**Sachant que SUD a voté CONTRE le licenciement ...**

**Qui a voté POUR ???**

**L'arbitraire de ce licenciement est très préoccupant.**

**Maintenant chacun peut se sentir menacé à tout moment !**

### FAR : Afin d'externaliser chez TATA Services (en Inde), la direction truque les chiffres... Nous demandons une expertise !

Depuis des mois nous condamnons cette politique d'achat de produits du marché en lieu et place de développements internes.

Rappelons qu'avec le projet FAR, la direction fait le choix d'acheter trois logiciels du marché: LIDO, Flight winds et S4A pour assurer la préparation du vol, les plans de vols et l'assistance en vol. Ces choix se traduisent par la disparition d'emplois, la perte de l'expertise métier à la DGSI. Les futurs utilisateurs de la DGEA ont fait grève contre FAR

**Refusons le fait accompli. Exigeons une expertise afin de stopper le gâchis. Refusons « l'off-shorisation » programmée de nos emplois.**

Que ce soit sur l'aspect sécurité, sur les coûts, ou sur l'aspect social, la direction n'a convaincu personne. **Tous les syndicats ont exprimé leur opposition à cet achat de progiciels**, demandant qu'il soit abandonné, d'autant que la DGSI a montré avec le prototype Quick Win qu'elle était capable de faire aussi bien et plus moderne que Lido.

- Amélioration de la sécurité ? : La direction pense qu'en achetant le même logiciel que ses concurrents et en utilisant leurs données aéronautiques elle améliore sa sécurité, une sorte de parapluie qu'elle ouvre à l'avance. C'est un leurre, **partager un risque ne le réduit pas**. De nombreuses compagnies aériennes ont eu des soucis avec leurs tubes de Pitot Thalès mais cela n'a pas mis Air France à l'abri du drame du vol AF447. Nous pensons, au contraire, que perdre la maîtrise de ce domaine en le confiant à une filiale de Lufhansa est un facteur qui fera baisser notre niveau de sécurité d'autant que cette filiale doit être vendue à l'entreprise indienne Tata qui n'a aucune expertise aéronautique. Si les compagnies aériennes doivent par nécessité utiliser une application informatique créant leurs plans de vol, même si celui-ci n'est pas une source de revenu, il n'en n'est pas de même pour Tata, qui peut à tout moment se séparer d'une filiale pas assez rentable aux regards des exigences de ses actionnaires avides de dividendes immédiats.
- Gain financier ? : La direction annonce un gain de 25M€ mais elle ne compare pas à la dernière version d'Octave qui intègre le prototype mis au point par la Recherche opérationnelle et l'équipe projet. Quant aux réponses concernant les engagements contractuels de l'éditeur à faire profiter AF des évolutions futures du produit elles furent peu convaincantes surtout que celui qui s'engage ne sera pas celui qui tiendra.
- Dans une période où la DGSI ne fait qu'acheter et ne crée plus rien, l'absence de garantie et de propositions sérieuses concernant les reconversions des collègues dont les postes sont supprimés est inacceptable. Ce projet se fait contre les personnels de la DGSI et mécontente aussi ceux de la DGEA.

Lors de la session du CE du 9 décembre SUD Aérien réitérera sa demande d'expertise (déjà demandée en avril et refusée par le bureau du CE). Expertise qui devra porter sur l'aspect économique, sur la responsabilité sociale (sous-traitance, travail off-shore ...), sur la pérennité de ces progiciels, sur l'aspect "sécurité des vols" et aussi sur les conséquences de l'abandon de notre expertise fonctionnelle.

## Cargobus

Pour ce projet fret, c'est ACCENTURE qui est l'éditeur et l'intégrateur ... Que reste-t-il à la DGSi alors ? Cependant la Direction affirme sans rire que les effectifs DGSi fret ne baisseront pas ! Projet en 2 parties : Commercial et Opérations « justifié » par une augmentation des recettes de 54 M€ (optimisation du revenue management).

La partie « commercial » est annoncée comme la plus profitable (40 M€ de bénéfice sur les 54 M€).

Donc la recette devrait augmenter grâce à ce nouveau produit ...

A croire qu'à AF ne savait pas faire ... Mais Accenture si !

○ Coût de l'étude de faisabilité : 1.7 M€ au profit d'Accenture !

**Dernière minute : le 28 novembre a sonné le glas du projet**

## Sous-traitants : la DGSi jette les kleenex !

DSA se débarrasse de nos collègues sous-traitants pour la fin de l'année sous prétexte d'économies (3M€). DSA supprime donc 282 mhi dans les agences .. sauf marketing, réseau, RM (car il faut sauver le soldat KARMA ! -69 chez B.Chambrement, -64 chez G.de Nadaillac, -55 chez O.Bernier, et -46 chez O.Du Merle etc.

La brutalité des mesures dans certains services avec départ de tous les prestataires (40% des effectifs) est choquante et pose également des questions : Quid des projets qui seront de fait décalés, des fonctionnalités qui seront retardées et des compétences non transférées à AF faute de temps ?

C'est toujours la vision budgétaire, et elle seule, qui prévaut ! Ce qui est de mauvais augure pour l'année prochaine.

## Egalité professionnelle Hommes/Femmes : l'arlésienne ou la mauvaise foi

Le CE, comme les directions d'Air France ça ressemble à ça.

Chaque année, chacun des établissements d'AF produit un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes (en terme de salaires, promotions, formations ...).

Ce rapport doit aussi justifier des mesures prises :

« Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue **d'assurer l'égalité professionnelle**, les **objectifs prévus pour l'année à venir** et la **définition qualitative et quantitative** des actions à mener à ce titre ainsi **que l'évaluation de leur coût**. ». Le but est de « parvenir ... à la **suppression des écarts de rémunération** ».

Rien de cela dans le rapport fourni pour la DGSi. Des entretiens plus ou moins réalisés autour des congés maternité. Avec une moyenne d'âge de 45 ans, il y a eu 15 congés maternité en 2010 sur 487 femmes ! Rien pour l'année à venir, sinon une « sensibilisation des managers ». Du blabla ! Cela montre une volonté de ne surtout rien changer. De plus ce point est passé en fin de soirée (vers 18h00), à la va-vite, aucune présentation argumentée de la Direction, il a fallu toute l'opiniâtreté SUD pour dire les choses les plus essentielles en CE. A noter le bon travail de la commission égalité professionnelle dans son rapport.

La DGSi c'est 31.8% de femmes (487 pour 1043 hommes), mais 50% des agents, 43% des techniciens, 31% des CG1, 29% des CG2, 15% des CG3, 0% des hors cadres ... On le voit, plus on monte dans la hiérarchie, plus la place des femmes se raréfie.

Pour les techniciens, salaires, ancienneté et âge sont sensiblement les mêmes en moyenne qu'on soit homme ou femme.

Pour les cadres CG1, les femmes ont en moyenne 1 an de plus que les hommes (43 ans contre 42), 6 mois de plus d'ancienneté et touchent en moyenne 23€ de plus par mois (3756€ pour 3733€).

Pour les CG2, âge identique, 1 an de plus d'ancienneté pour les femmes, mais les hommes touchent 60€ de plus que les femmes (4836€ pour 4896€).

Pour les 6 femmes CG3 comparée aux 32 hommes, les femmes ont 2 ans de moins que les hommes, 2 ans et demi de moins d'ancienneté et un salaire inférieur de 492€ (7652€ pour 8144€).

Pour les hors cadres : pas de femmes, pas de comparaison. En plus ils n'ont pas fourni le salaire moyen des hors cadre ... Dommage ! Aurait-ils quelque chose à cacher ? Nous ne désespérons pas de les avoir un jour ... A suivre

Le temps partiel joue un rôle difficile à quantifier sur le salaire moyen. Quand on prend le salaire brut moyen là ce sont les décalés (plutôt masculins) qui ne permettent pas une analyse fiable. A défaut de moyens de mesures homogènes et fiables c'est bien de mauvaise foi dont il faut parler.

### Promotions 2010 : la dégringolade !

En 2010, chez les Cadres, seules 3.9% des femmes (10) ont été promues contre 6.4% des hommes (56). En 2009, c'était 4.3% pour les femmes (17) comme pour les hommes (41). **On va donc vers le pire !!!!**

## Formation : attention à notre DIF !

Rien de bien nouveau sur la formation qui n'a pas non plus été réellement étudiée en CE. De plus le rapport de la commission est indigent. Sur le DIF, sachez que plus le besoin est anticipé, plus il risque d'être pris sur le DIF. Si vous avez un projet personnel avec votre DIF, refusez que des formations dont vous avez besoin pour travailler soient prises dessus.



Vos élus SUD Aérien : Régine Amstalden Denis Aioun Mathieu Santel Sophie Hubert-Rigon Dominique Barbezat Eric Grandjean Christophe Pesard