



## ***Le pompier Lalanne n'a pas éteint la colère des agents.***

Deux sujets brûlants étaient à l'ordre du jour de ce dernier CE de 2012 :

- Une réorganisation catastrophique de DSA qui n'est qu'une déclinaison de Transform. On s'attend à une démarche similaire à DPI, DSD et CIO Office.
- L'arrivée d'une direction non-DGSJ à l'Astrolab.

J.C.Lalanne a tenté d'éteindre, sans succès, la colère et la démotivation suscitée par ces décisions inacceptables. Vos représentants SUD Aérien ont dénoncé le mépris envers les salariés qu'elles démontrent. La direction, elle, est absorbée par 2 sujets : le budget 2013 et le gros chantier de réorganisation d'AF-KL. Nous verrons dans les mois à venir quelle organisation sortira de ce chantier et surtout les conséquences sur nos conditions de travail.

### **Réorganisation de DSA : Ils tapent dur !**

Le document Devorga de 82 pages, qui nous a été remis en commission, présente une réorganisation drastique et complète de DSA comme nous n'en avons jamais connu. **Cette application du plan Transform se traduit à DSA par 39 suppressions de postes entre 2012 et 2013 !**

**La DGSJ fait du zèle** en appliquant plus durement que les autres directions ces nouvelles règles Transform qui ne prennent pas en considération l'aspect humain :

- **Baisse du taux d'encadrement** à 1 pour 7, alors qu'à AF 75% des cadres encadrent 3 agents ou moins.
- **Déqualifications d'agents** qui perdent ainsi leur fonction d'encadrement.
- **200 mhi/an par ligne de produits** et 300 mhi/an ensuite.

**La direction déplace les postes comme des pions en niant complètement les compétences et l'expérience des agents.**

**Elle ne présente aucune perspective de réinternalisation ou de développement de nouveaux projets d'importance.**

On peut s'étonner que la CFDT et FO votent contre la déclinaison d'un accord qu'ils ont défendu et signé mais en réalité ce vote CONTRE ne bloque pas Devorga.

**Ce projet, qui a des implications sur les conditions de travail, devait passer en CHSCT.**

Cette obligation légale et les conditions de présentation du projet étaient 2 bonnes raisons de refuser de le mettre à l'ordre du jour du C.E. Ce ne fut pas le choix du secrétaire du C.E.

Nous avons dénoncé Devorga et le manquement à la loi et donc refusé de prendre part au vote.

**Pour : 0, Contre : CFDT(6) et FO(1)  
NPPV : SUD(1) et UNSA(1)**

### **PARAY est-il soluble dans CDG ?**

J.C.Lalanne nous a expliqué qu'il avait saisi la direction des affaires immobilières pour qu'elle étudie le rapatriement des collègues du bâtiment 75 à l'Astrolab à l'issue du PDV.

La direction immobilière ayant retenu qu'il y avait de la place à l'Astrolab l'a proposée à F.Parly pour elle et son équipe.

Nous avons été voir F.Parly pour lui demander pourquoi elle ne s'installait pas au bâtiment 75, sa réponse : elle ne le trouve pas assez bien pour elle et ses équipes. Les collègues du bâtiment 75 apprécieront.

J.C.Lalanne nous a d'abord dit qu'il y avait eu erreur de communication et qu'il s'en excusait.

Nous avons réaffirmé notre totale opposition à ce projet et que, bien plus qu'une erreur sur la forme, c'est un problème sur le fond à savoir un réel mépris des agents de la DGSJ.

Il a ensuite tenté d'éteindre la colère exprimée dans la pétition en disant que la venue d'une quarantaine de personnes de cette direction métier au sein de l'Astrolab est une bonne chose. Cet argument est irrecevable puisque les informaticiens qui travaillent avec cette Direction (activité passage Orly - escales de province) sont à Valbonne.

La réalité est que F.Parly a imposé sa venue à l'astrolab et que J.C.Lalanne n'a pas pu refuser.

**JC. Lalanne a promis que nous étions assurés de rester à l'Astrolab. Cette promesse, faite en session, n'a aucune valeur puisque n'importe quel directeur pourra lui imposer de nous virer de Paray.**

**Seule notre mobilisation massive peut montrer à la direction générale que nous virer de Paray est et sera toujours un casus belli !**

## ZOS chez IBM – Montpellier : un autre feu à éteindre !

Le pompier Lalanne a du aussi éteindre, par un démenti catégorique, ce feu allumé par un de ses adjoints qui a laissé entendre que les applications ZOS pourraient être transférées chez IBM à Montpellier.

Morale : Dans ce climat d'incertitudes et de changements tous azimuts il y a des plaisanteries à ne pas faire ...

## Télétravail

La direction annonce le lancement d'une expérimentation d'avril à septembre sur les 3 sites pour une cinquantaine d'agents. Il est sûr que beaucoup d'agents l'attendent pour s'affranchir de longs trajets domicile-travail. Vigilance tout de même pour que le télétravail ne devienne pas ça :



## PDV : la direction ne joue pas le jeu !

SUD Aérien est contre le principe du PDV qui fait payer à la collectivité le coût des licenciements de Transform alors qu'aucune raison économique ne les justifie. Pour autant, nous trouvons normal que nos collègues profitent d'un départ bien mérité ou d'une aide au temps partiel. Pour cette raison nous ne participons pas au vote en CE sur le PDV de nos collègues élus.

Par contre nous aidons, y compris par intervention en CE, tous nos collègues intéressés par le PDV (départ ou temps partiel) à faire valoir leurs droits face à une direction qui ne fait rien pour faciliter les demandes des agents.

## Qui part à la holding ?

J.C.Lalanne nous a promis qu'il n'y aurait aucune mobilité géographique forcée mais combien de collègues se sont entendu dire ou vont s'entendre dire : « ton poste est supprimé, trouve toi un poste » ? Concernant les collègues des services qui remontent au niveau de la holding, la direction ne nous a pas encore donné d'information.

## La réorganisation AF/KL : et l'humain dans tout ça ?

JC.Lalanne nous a parlé de l'intégration AF/KL. Ils veulent qu'on soit « scalable » c'est-à-dire qu'on puisse intégrer facilement d'autres compagnies. (Beaucoup d'applications AF étaient « scalable » avant que la DGSi ne délaisse la commercialisation des produits qu'elle développe). Bon, mais c'est comme la mode c'est cyclique et ils croient innover...

**Il y a 8 chantiers :** commercial pax, cargo, finance, industriel externe, informatique, Ressources humaines groupe, Achats groupe et stratégie pax. Pour les 4 premiers la fonction AMO est concernée.

### Il y a 4 modèles de reporting :

1. Les coordinations : activités compagnies autonomes, reportées au groupe.
2. Les activités « groupe » qui reportent aux compagnies.
3. Les activités « groupe » qui reportent au groupe.
4. Les activités « groupe » complètes.

Pour l'IT on se situerait sur les modèles 2 ou 3.

### Il est prévu 4 livrables :

1. pour fin janvier : différencier activités groupes et compagnies. Haut niveau.
2. Mi-février : instance de décision et de management niveau groupe et compagnies.
3. mi mars : organisation. Présentation en CCE.
4. fin mai : consultation complète.

Pour l'IT : " Concevoir de nouveaux produits à 80% pour le groupe et 20% de customisé compagnies." La colorisation reste inchangée et toujours pas de volonté de ré-internaliser.

Voilà, vous savez ce qui passionne nos patrons, il restera à voir ce que ça implique pour nous.

**Paray-CDG : Sur tous les sujets de mécontentement actuels une intersyndicale SUD, CGT, UNSA, FO a rédigé une plateforme revendicative ( la CFDT a refusé de s'y joindre). Elle sera présentée à tous, lors d'une heure d'information intersyndicale payée le 10 janvier.**

**Venez nombreux, nous y déciderons ensemble les actions à mener.**

**En attendant les actions qui s'annoncent, vos délégués SUD Aérien vous souhaitent une bonne santé et une heureuse et combative année 2013.**