

Janvier 2013

## Vœux de la direction : « Je monologue ... applaudissez-moi »

Pour la première fois c'était notre nouveau Directeur, JC. Lalanne qui présentait ses vœux au personnel de Toulouse ... Il a eu un discours particulièrement alarmiste « Si on faisait rien en 2012 ... On était MORTS ». Hou ... hou ... ça fait peur ...

Pourtant, aucun cadre dirigeant n'a quitté Air France (voir l'adage « les rats quittent le navire »), mieux encore, ceux qui ont été remplacés sont restés ... et les autres sont arrivés en plus. Donc la situation n'est vraiment pas si mauvaise !

Lui-même n'a-t-il pas eu la promotion qu'il espérait depuis si longtemps ?

A la fin de son discours, pendant lequel il n'a parlé d'aucun des problèmes du bas-peuple que nous sommes, il refusé toute question : peur d'être pris en défaut ? De ne pas savoir répondre ? De se rendre compte du fossé entre ses préoccupations et les nôtres ?

Pourtant, des questions il y en a, un dirigeant peut-il refuser de les entendre ? Voici donc celles que nous ne cesserons de poser en 2013.



## Emplois DGSJ : il faut qu'ils existent en tant que tels !

En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier, tous les emplois DGSJ sont noyés dans « supports ».

Pourtant notre convention collective (CCNTA) a bien une filière « informatique et télécommunications » distincte. Pourquoi Air France n'a pas repris cette dénomination ? Cherchent-ils à nier la spécificité de nos métiers et de nos qualifications ?

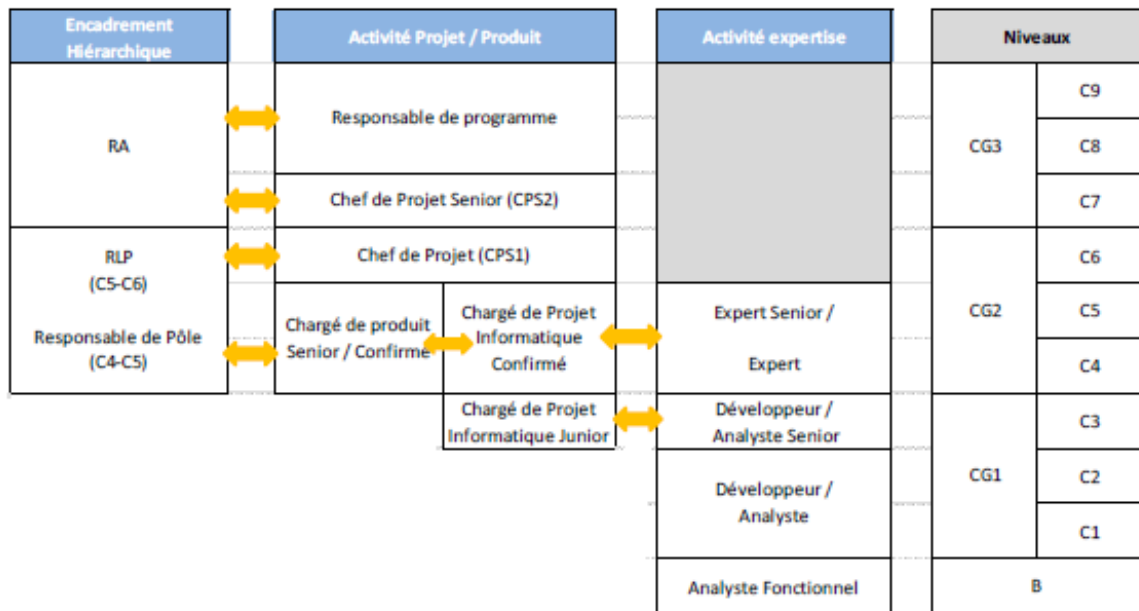
## Transform

Suite à Transform toute promotion ne pourra se faire que sur poste ouvert. Il n'existera plus de plage de « développement personnel ». Pourtant nombre d'entre nous ont pu progresser via cette possibilité. Ce sera donc terminé demain. Il faudra qu'un poste soit ouvert et qu'on soit pris.

Quelle carrière peut-on espérer à la DGSJ ?

## DEVORGA

Avec la mise en place progressive de DEVORGA, les réunions qui ont eu lieu dans les services, on comprend que leur seul souci c'était de trouver une place acceptable à tous ceux qui perdaient leur commandement. Il semble que cette organisation entraîne une déqualification de fait de certains postes.



On voit bien que la voie royale se situe du côté « encadrement hiérarchique » et du côté projet/produit.

A cette vision il faut aussi ajouter la nouvelle grille Air France, et là c'est beaucoup moins glamour qu'avec l'ancienne :

| Catégories | Niveaux    |     | Coeff. Mini |
|------------|------------|-----|-------------|
| Cadre      | Niveau III | P2  | /           |
|            |            | P1  | /           |
|            | Niveau II  | P2  | 635         |
|            |            | P1  | 488         |
|            | Niveau I   | P2  | 390         |
|            |            | P1  | 390         |
| CTE        |            | 356 |             |
|            |            |     |             |
| Non Cadre  | Niveau 5   | N5  | 319         |
|            | Niveau 4   | N4  | 295         |
|            | Niveau 3   | N3  | 271         |
|            | Niveau 2   | N2  | 240         |
|            | Niveau 1   | N1  | 217         |

Avec une telle grille qui ne contient que très peu de niveaux intermédiaires (dramatique pour les non-cadres), il est évident que les perspectives de carrière, voire de simple progression seront très limitées. D'autant que les freins au passage au Niveau II (ex C4) seront maintenus.

**Oui Monsieur Lalanne, les salariés de la DGSi attendent des réponses quant à leur avenir !!!**