



L'austérité n'est pas une fatalité ...

Mesures d'économies à tout va, augmentation des GP, annonces catastrophiques ... La politique de la direction d'Air France reste la même : faire peur aux salariées pour continuer à nous faire travailler plus pour gagner moins ! Avec ce que cela engendre de stress, souffrance au travail, dégradations de nos conditions de vie et de travail. Jusqu'où cela ira-t-il ? **Si nous ne réagissons pas cela va continuer** dès septembre avec les annonces du plan Perform 2020.

Du rapport du médecin du travail d'Orly...

... aux renforts escale

Plusieurs facteurs de stress sont mis en avant pour 2014 par la médecine du travail dont la charge de travail et le contrôle de celle-ci. Il est primordial de corréliser ce facteur au problème des débordements (écrêtages). Après avoir longtemps été dans le déni, la direction a pris la mesure du problème et le DRH a là-dessus une position claire. Ça tombe bien! C'est ce que clame Sud depuis toujours : l'écrêtage est illégal et à laisser faire, la direction se met dans l'illégalité. De même pour les amplitudes de déplacement et les temps de repos à respecter entre deux vacations ou interventions (ex. déclenchement d'astreinte). Sur les renforts escale, la direction a découvert une situation qui semble un sport olympique à Orly et Valbonne, Toulouse étant très peu concerné. Des salariés, sans doute dans le besoin, voient ainsi l'occasion d'arrondir les fins de mois en travaillant les dimanches. La DRH elle, voit passer les paies et en est effarée. Sud Aérien est clair sur le sujet : supprimer des effectifs en escale et faire appel à des cadres groupe 2 pour faire du renfort alors que la DSGI est en sous-effectif, est une aberration économique ! **Les renforts escale, finalement affectés au budget informatique, suppriment des mhi. C'est une stratégie perdant-perdant : non seulement, cela ferme la porte aux demandeurs d'emploi en escale mais cela diminue la capacité de travail de la DSGI.**

La situation actuelle de recherche d'économie dans tous les sens va au moins avoir l'avantage de, peut-être, limiter ces renforts. Malheureusement, le numéro de juin de L'Accent nous apprend en page 8 que « les équipes de la DSGI de Valbonne prêteront main forte à l'escale de Nice ». Le chemin vers un peu de cohérence risque d'être encore long.

Infos compagnie et DSGI

Et un nouveau plan **d'économies** juste avant l'été pour bien préparer les esprits pour la rentrée ! La DSGI montre l'exemple avec ses économies tous azimuts qui vont des consultants aux fournitures de bureau en passant par le ménage. On appréciera le niveau de détail. Les impressions couleur sont notamment dans le collimateur et sur un budget de 3,4 M. d'euros global AF, la DSGI espère une économie de 1 M. Par contre le budget des agendas ne nous a pas été communiqué malgré notre demande.

Refonte du SI Industriel avec une première phase de 40 M. portés par la direction métier. Le risque, comme le souligne un élu, c'est qu'Accenture, déjà très présent, ne rafle la mise et que la DSGI ne soit marginalisée.

Sur le projet **Athena** en commun avec Thalès, annonce d'un CHSCT à Toulouse en septembre, pour l'examen de la structure mise en place : un joint venture Thalès/Air France et surtout Astek pour 60 personnes. La DSGI est dans un tel état d'attrition qu'elle est incapable de fournir les troupes.

suite Lido : encore et toujours des incidents, la situation est loin d'être stabilisée.

Embauches 2015 : 2 à TLS, 11 à Paray, 4 à Valbonne. 8 au DEV, 4 à DS, 4 aux OPS et 1 à l'architecture. TLS semble à nouveau le parent pauvre des embauches. La direction justifie par le fait que c'est le centre le moins touché par le PDV.



Pour une répartition des charges d'activité AF/KL 2/3,1/3

Si le principe de répartition 2/3 1/3 est réaffirmé, la direction précise que des engagements sur la colorisation ont été pris auprès du Work Council et ceux sur la charge auprès du CE. Comme le WC a un vrai pouvoir de blocage, il n'est pas sûr que la situation actuelle : 62% 38% au global et sur le DEV, s'améliore de sitôt. Nous sommes **POUR** surtout **reprendre les embauches** car avec 60% de sous-traitance à DSA, les 8% à récupérer risquent de se concrétiser par de juteux et couteux contrats pour les sociétés de service.

Réorganisation équipe « collaboration » DS

C'était la dernière équipe de l'ingénierie DS à ne pas être mixte mais il faut croire que le dogme est trop fort dans cette direction, l'équipe sera donc mixte avec à terme, 7 internes KL et 4 internes AF sous la responsabilité d'un chef KL. Les effectifs AF auront donc fondu de 50% en 2 ans alors que la messagerie AF représente 3 fois celle de KL. Aucune notion de budget n'est présentée, on ne sait donc pas s'il y a aussi des externes côté KL. La session vote contre mais à nouveau, nous réclamons que le CHSCT concerné, Paray en l'occurrence, examine la situation des équipes mixtes : c'est sa prérogative de vérifier l'impact de la réorganisation sur les conditions de travail (usage de l'anglais, fonctionnement au quotidien avec un chef et des collègues KL).

Rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes

Situation peu évolutive sur 2014 (mais on attend du mieux sur 2015) avec toujours un plafond de verre pour l'accès des femmes au groupe 3 des cadres. Les actions prévues l'an dernier n'ont pas toutes été réalisées, et dans les faits, on voit que de toute façon, leur effet est assez marginal. Seule une volonté forte de la direction et une prise de conscience de l'encadrement peut y changer quelque chose. Il serait intéressant de vérifier si les femmes à temps partiel postulent autant que les autres agents aux offres de la bourse de l'emploi ou bien si elles s'auto-censurent ou sont moins souvent retenues, car il est constaté qu'en général, les femmes restent plus longtemps dans leur poste.

EMPLOIS : Une NOMENCLATURE franco-française

qui fait évoluer la classification de 75 à environ une trentaine de dénominations d'activités et de métiers informatiques. Il n'y a pas de changement statutaire dans un 1er temps ; Même fiche de paie, même contenu du travail. La singularité vient du fait que cette nomenclature n'a rien de "normal" au sens réglementaire ou législatif. En effet, elle s'appuie sur les préconisations d'un Club très fermé; le CIGREF (Club Informatique des GRandes Entreprises Françaises) association politiquement proche du MEDEF.

Vers la déqualification des emplois et des rémunérations

Tout métier qui rentre dans la nouvelle nomenclature voit son niveau de rémunération devenir relatif. Car la direction se réserve le droit d'évaluer la dimension des postes.

Par exemple, on retrouve dans l'escarcelle de l'activité "Support services au client" des emplois allant du niveau technicien (N4) au niveau cadre (N2.1).

Le risque est réel d'assister à la déqualification des emplois et des rémunérations. Les tâches rémunérées et opérées aujourd'hui au niveau cadre peuvent se retrouver rémunérées au niveau technicien. Ce modèle réduit les possibilités d'évolution. Il rend difficile la mobilité car il dresse des exigences fortes pour sauter d'une activité vers une autre. Aucune contrepartie n'est offerte aux salariés. La simplification laisse place à l'accroissement de la charge d'activité sans augmenter la qualification et le salaire, au ralentissement de la progression professionnelle, à l'ajout d'obstacles réels pour passer de technicien à cadre ou escalader du groupe 1 vers le groupe 2.

Sud Aérien revendique des contreparties à la mise en place de la simplification: **POUR** assurer le **changement d'échelon automatique** suivant l'ancienneté et la technicité, **POUR** une perspective de **progression professionnelle et salariale** lisible et régulière, **POUR** un plan de formation qui permette de **faciliter l'ascension sociale**.

Changement d'organisation de la cellule VIP (DS)

Plutôt qu'un changement d'organisation, c'est une externalisation chez Unisys, le nouveau prestataire pour le Help Desk à la place de Fujitsu. L'argument est financier et par ailleurs, l'équipe peine à recruter des techniciens. C'est vrai que faute d'embauche, la population de techniciens a tendance à diminuer, on en revient donc toujours au même constat : il faut embaucher.

et du support fonctionnel (K10/C10)

En marge de cette consultation, le directeur nous présente en information un changement loin d'être anodin. **Le responsable AF C10/K10 prend plus la responsabilité des équipes KL équivalentes**. C'est bien sûr un changement d'organisation y compris pour les équipes AF puisque ce responsable sera de fait, moins disponible.