



Une Direction violente et revancharde à cause des grèves et des manifestations :

- **Déclinaison de Transform nos salaires en profits à la DGSi.**
- **Présentation de l'accord triennal 2011-2013 sur l'égalité professionnelle H/F à Air France.**
- **Plan de formation DGSi 2012 en attrition**

Transform IT AF/KL :

La direction refuse de garantir nos emplois sur les différents sites !

Elle manage par le stress et la dramatisation.

Avec **Transform nos salaires en profits** on a un changement radical de ton par rapport aux précédentes restructurations. Les garanties sont bien plus minces et floues.

« **Le tocsin a sonné** » E. Odier 17/02/2012.

A croire que c'est la guerre qui commence ...
La guerre contre les salariés, en effet !

Ce que la DGSi **ne remet pas en cause pour les 5 ans à venir :**

- 1 – **Maintien des sites : AMS, TLS, VLB, PVP, CDG**
- 2 – **Maintien des datacenters : AMS, TLS, VLB**
- 3 – **Maintien du ratio d'activité AF/KL à 2/3 – 1/3**
- 4 – **Des parcours de carrière équitables (notion floue. Cela ne nous semble déjà pas équitable rien qu'à Air France.)**
- 5 – **Maintien d'une informatique centralisée (mais comme ils ont déjà externalisé l'essentiel : Amadeus, Concordia, Lido ...).**
- 6 – **Ni filialisation, ni externalisation complète.**

Cela veut dire qu'ils veulent encore continuer à externaliser.

La Direction ne garantit pas l'emploi par site (risque de spécialisation des sites) **et ne garantit pas non plus l'emploi au global.**

43 personnes sans postes à DSA (pour 35 postes disponibles, où, sur quels sujets, à quel niveau ? Pas de réponse), aucun chiffres sur DPI ni DSD.

Aurons-nous le détail au prochain CE ?

Si, en plus des économies informatiques venues des directions « métiers », la DGSi doit faire des efforts supplémentaires cela s'appelle une double peine.

L'avenir de la DGSi semble assez sombre.

Il faut avoir en tête la pyramide des âges qui est très déséquilibrée (45 ans en moyenne), et montre que les effectifs vont fondre si les embauches ne reprennent pas.

Transform ne serait-il que l'anticipation de la fin de la DGSi ?



Grosse colère de nos duettistes à la tête de la DGSi !

Odier et Lalanne ont rivalisé d'agressivité envers SUD Aérien. « Je dirais même plus » ... grosse colère ... mais sur des sujets différents !

J.C Lalanne n'a pas apprécié la manifestation des grévistes dans l'Astrolab, nous menaçant d'un « je saurais m'en souvenir ». Alors que cette manifestation était pourtant très pacifique.

La violence est du côté de la direction et du plan **Transform nos salaires en profits**, qui fragilise chacun et prévoit de nous voler plus de 10% de salaire d'ici 2015 rien qu'avec les mesures salariales (20% en tout avec le « travailler plus »)!

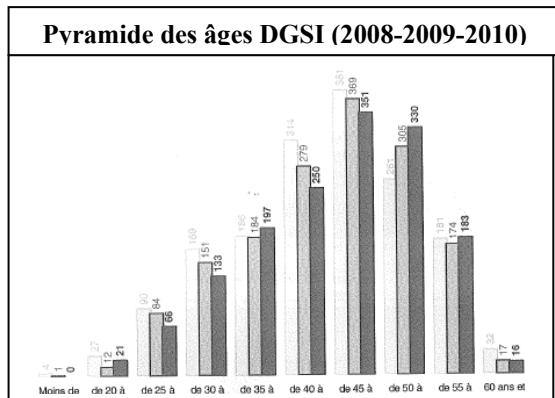
E.Odier postule-t-il comme rédacteur en chef des tracts SUD Aérien ?

E.Odier n'aime pas qu'on raconte et qu'on dénonce ce qui se passe au CE. Il continue de mépriser le CE et de répondre négativement à nos demandes et affirme « **Et vous pourrez écrire cela dans votre tract !** ».

Et bien oui on écrit librement dans nos tracts pour informer les salariés.

Monsieur Odier le poste de rédac'chef n'est pas à prendre, il n'y en a pas ! Les tracts sont rédigés de façon collégiale.

Ils dénoncent, entre autres, les petites et grosses trahisons.



La direction et la CFDT ont essayé de discréditer l'action des salariés au CCE du 10 février.

Pas contents pas contents ... nos directeurs, quand les salariés viennent demander des comptes et exiger le retrait de *Transform nos salaires en profits* au CCE. Même certains élus au CCE ont été dérangés ... Alors que cette occupation a été tout à fait pacifique !

Merci à tous les salariés d'avoir défendu nos acquis sociaux en manifestant au CCE.

Pourquoi plaindre le PDG ? Il aura sa part variable **doublée** si il arrive à appauvrir les salariés de la compagnie.

Ce n'est pas le cas des salariés d'Air France, en particulier les plus petits salaires, qui vont être plongés dans les difficultés financières à cause de *Transform*, comment payer le loyer, l'eau, l'énergie ? Eux qui vont devoir avec leurs enfants, rogner sur l'essentiel.

Sans oublier les actionnaires qui attendent que ce qui nous sera pris leur revienne sous forme de dividendes.

TROP C'EST TROP !!!

(In)égalité Hommes Femmes

Air France a fait un Accord 2011-2013 avec les syndicats, en central, qui prétend définir « **une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ». C'est une obligation légale.

Quand au contenu, à part les satisfecit que se donne Air France ...

On sent qu'Air France s'est conformé à la loi sans volonté réelle. C'est à la femme/mère à qui on promet des garanties sur les avancements « la moyenne des avancements de sa catégorie » (*cette année rien donc !*). Une volonté affichée pour les « promotions » ... à surveiller à l'usage.

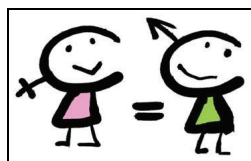
Les mesures se font sur la moyenne par niveau hiérarchique, donc on ne risque pas de voir les femmes qui auraient eu une carrière très en deçà des hommes.

Qu'en est-il à la DSGI ?

12 maternités en 2011 pour 505 femmes et 1076 hommes (*ben oui ! Pas embauche = pas de jeunes = pas de grossesse !*). De plus, en 2010, dernier rapport connu, la situation des femmes s'était dégradée par rapport aux années précédentes (plus d'hommes promus que de femmes en proportion). On sera très attentifs lors du prochain rapport à ce que les faits soient là et pas que le blabla !

Considérant que la moyenne n'est pas une donnée statistique suffisante pour mesurer les écarts, SUD Aérien a demandé au moins aussi l'écart type ... Pas de réponse ...

Les filles, c'est pas encore pour demain !



Accord de méthode ou « comment accélérer l'austérité » !

Sentant que la mobilisation progresse, s'organise, se construit, la direction, avec son « accord de méthode », accélère le processus pour prendre de vitesse les salariés et pour verrouiller les syndicats.

Cela permet d'installer *Transform nos salaires en profits* avant l'été au lieu d'attendre les 15 mois prévus par la loi ! « Vite ! Vite ! » dit le PDG ! Et certains syndicats qui acceptent cette précipitation !

Il faut que les syndicats refusent de collaborer à cette entourloupe !

Le chantage à l'emploi fait par la direction et complaisamment relayé par certains syndicats n'a pour objectif que de tétaniser les salariés. La méthode De Juniac fait écho à la politique gouvernementale et en dévoile les vrais enjeux : il ne s'agit pas d'un « échange » salaire-emploi mais plutôt du « gilette triple lame » : baisse des salaires, baisse du niveau d'emploi et en bonus remise en cause des acquis sociaux.

Mobilisons nous contre la baisse de notre salaire réel et contre la perte des acquis sociaux !

Refusons les **diktats** et posons nos congés à notre convenance ... Les 6 jours d'hiver existent encore dans notre convention d'entreprise ! Non mais !

Plan de formation DSGI 2012 riquiqui

SUD Aérien a voté contre le plan de formation car ...

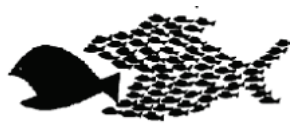
La formation, cette année va surtout servir à accompagner les reconversions occasionnées par les disparitions de postes liées à *Transform*.

Le volume global de formation est prévu en baisse, le plan de formation 2012 est sans ambition.

Le nombre d'apprentis à la DSGI est inférieur à ce que prévoit la loi et surtout la direction refuse toujours ne serait-ce que d'envisager l'embauche des apprentis.



OU



A vous de choisir !

Délégués SUD Aérien présents à ce CE : Régine Amstalden, Denis Aioun, Christophe Pesard.