

**Une autre voix
Un autre choix**

CE DSGI extraordinaire
du 28 février 2012



La direction générale a délégué son pouvoir au DRH (P.Plissonnier) ... Le sujet ne l'intéresse-t-elle pas ? Trop trivial peut-être quand il s'agit de l'emploi sur les sites ?

Une fois de plus, il a fallu attendre le début de la séance pour avoir le document intitulé « **Conséquences des restrictions budgétaires en terme de mobilité pour la DSGI** »

C'est vrai la couleur est donnée dès le titre : c'est le budget qui décide de tout ! Qu'importent les besoins de ceux qu'ils appelaient il y a peu « nos clients » ! Qu'importent les aspirations des salariés ! La « main invisible du budget » décide de tout, impose tout, et comme elle est immatérielle ... Comment l'identifier ? Comment la combattre ?

Pour DSA c'est le **canada dry** d'un plan social : ça en a la couleur, ça en reprend les principes (mobilités) mais la Direction ne veut absolument pas appeler cela un plan social. Les contraintes légales seraient alors beaucoup plus lourdes et contraignantes pour elle.

C'est DSA qui supporte la totalité de ces réductions. P. Mordrel est donc venu présenter ce dossier au CE.

Dans les services il y a des pressions, des propositions présentées comme « à ne pas refuser ». Ainsi, nombre de nos collègues ont été choqués qu'on leur propose ici une mission (y compris sur un autre site), là un changement de poste sans tenir compte ni de leur désir réel, ni de leurs compétences fonctionnelles. La DSGI a-t-elle décidé de mépriser à ce point les salariés ? Sûr que pour la motivation ...



LA MACHINE À MOTIVATION - SINDY

GPEC : rien !

Parce que les mots ont un sens, n'oublions pas ce que veut dire GPEC :

Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.

On le voit dans la situation actuelle, rien n'a été **anticipé** !

Au feu !!! L'emploi et les compétences !!

Puisqu'on vous dit que c'est le **Saint BUDGET** !

Précisions sur les personnes concernées par la baisse du plan de charge 2012

DSA

Répartition par Agence et par site géographique

		Echéance 6 mois			
Dept/Ag		RP Sud	TLS	VALB	Total
DIIA	AGENCE INDUSTRIEL OPERATIONS AER. ET CO	3	1		4
DIIC	AGENCE COMMERCIALE		1	8	9
DIID	AGENCE INNOV.DECISIONNEL&INGEN DU DEVL		3	1	4
DIIG	AGENCE RH FINANCE OUTILS DSGI ET SAP	6			6
DIIM	AGENCE MARKETING/RM ET NETWORK		2	6	8
DIIN	AGENCE CARGO			3	3
Total		9	7	18	34

		Echéance 1 an			
Dept/Ag		RP Sud	TLS	VALB	Total
DIIA	AGENCE INDUSTRIEL OPERATIONS AER. ET CO	3	9		12
DIIC	AGENCE COMMERCIALE		1	9	10
DIID	AGENCE INNOV.DECISIONNEL&INGEN DU DEVL		3	1	4
DIIG	AGENCE RH FINANCE OUTILS DSGI ET SAP	6			6
DIIM	AGENCE MARKETING/RM ET NETWORK		2	6	8
DIIN	AGENCE CARGO			3	3
Total		9	15	19	43

(suite de la page 1)

Nous avons senti une très nette volonté de la direction de rassurer les élus, de dédramatiser la situation, peut-être la crainte d'une mobilisation des salariés ?

Dans sa présentation, pour minimiser l'ampleur du bouleversement, la direction ne compte pas les agents qui seront reclassés au sein de la même agence, **ce sont donc bien plus de 43 personnes qui seront impactées par Transform IT d'ici un an.**

La direction a présenté la baisse de charge par site et le nombre de postes à pourvoir qui pourrait représenter une solution pour les agents impactés. Elle ne donne aucune précision sur le nombre de postes ni par niveau, ni par technologie.

A l'évidence elle a un vrai problème à Toulouse pour trouver des solutions à tous les agents impactés.

La direction aurait dû faire le même exercice pour DPI et DSD, le fait qu'elle n'aborde pas le sujet ne veut pas dire que les problèmes n'y existent pas. D'autant que le « moins de projets » aura forcément un impact pour DPI.

L'arrêt et le gel de nombreux projets vont se traduire par des besoins des utilisateurs non satisfaits et donc une dégradation du service rendu aux passagers.

Il y a là une contradiction évidente avec l'ambition affichée d'être « la première compagnie aérienne ».

Les décisions prises montrent que la vraie ambition de la direction est de verser de gros dividendes aux actionnaires. Pour les agents, elle va travestir son austérité d'une bonne dose de communication, d'où l'utilité (?) d'embaucher une nouvelle directrice pour faire ce travail.

Personne n'est dupe !

CCE : Eradiquer la maladie est plus durable que le simple traitement des symptômes qui s'aggravent de mois en mois.

Les 8 CE d'Air France sont en train de mettre au point, en cas de disparition du CCE, un processus qui tente de pérenniser le financement des cantines lorsqu'elles sont financées par le CCE.

SUD Aérien s'est abstenu sur ce vote car c'est accepter la disparition à terme du CCE. C'est refuser d'autres solutions. Comme nous le répétons depuis des années, c'est l'inversion des flux financiers (entre les CE et le CCE) et l'absence de solidarité du CE OA qui ont provoqué les graves difficultés du CCE et cet immense gâchis.

La ré-inversion des flux, qui est le seul moyen de sauver le CCE, tient en 2 articles du code du travail

A nous tous, agents d'Air France attachés à notre CCE, de faire pression sur toutes les organisations syndicales pour qu'elles utilisent ces textes pour sauver le CCE.

Il faut que les syndicats d'Air France en aient la volonté !

Article L2327-16 : Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles. Toutefois, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes. Un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.

Article L2232-12 : La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité ... et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

A bon entendeur salut !



OU



A vous de choisir !

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