



Gonfleur Délice N°64

Section Sud Aérien de la DGI Nord

Union
Syndicale
Solidaires

Mars 2015

Parole libérée...

Les «entretiens de Royaumont» se sont tenus le 07 décembre 2014 devant un parterre de patrons, Gattaz en tête. Après un bon déjeuner entre amis, notre PDG se lâche et nous dévoile le fond de sa pensée.

Voici quelques perles à savourer sur <https://vimeo.com/116748738>

«La durée du travail, qu'est ce que ça veut dire ?»

Si lui ne le sait pas, nous on le sait !

«Le travail des enfants, travailler pas travailler, pas sur !» «On les fait travailler à quel âge ?»
SUD Aérien lui propose Germinal comme livre de chevet.

«La retraite, est-ce que ça a un sens cet acquis social ?»

Après 40ans de travail, oui. Il est clair que nous ne vivons pas dans le même monde que lui !

Son homologue de Qatar Airways à propos de la grève des pilotes : «chez nous on les aurait tous envoyés en prison !» applaudissements de la salle.

Sans commentaires...

«L'écart avec la concurrence c'est entre 20 et 40% de compétitivité» «il va falloir remodeler les acquis sociaux !»

Et nous ramener à l'âge de pierre...

«Nos troupes, elles n'ont pas conscience de l'ampleur du combat à mener» «il faut faire partager cette conscience aux salariés !»

Cet homme là nous considère comme des bon petits soldats décérébrés.

Suite...Il tombe la chemise.

«Transform 2015, 10000 emplois supprimés, 20% de productivité en plus, 2 semaines de congés supprimées.» «On l'a fait avec les syndicats, ils ont signé !»

Ces syndicats là se reconnaîtront, qui ont signé dans le dos des salariés.

«Le secret: un diagnostic partagé !»

Si il y a bien quelque chose à partager, c'est le résultat du fruit de notre travail, et surtout pas l'analyse de la direction !

L'exemple vient d'en haut

Si notre PDG parle beaucoup d'écart de compétitivité pour les salariés d'Air France qui seraient selon lui les mieux lotis au monde, il n'en est pas de même des dirigeants des grandes compagnies aériennes. Pour eux il n'y a pas de concurrence qui tienne, leurs salaires atteignent tous des hauteurs vertigineuses.



A l'école des bonnes manières !

Pour les mécanos de la maintenance en ligne du CMH, la direction a distribué un document ridicule et infantilisant demandant aux agents au contact des personnels PN et des clients de suivre des règles de bonne conduite, d'employer les bonnes formules de politesses etc...

extraits :

«En face à face: s'avancer vers notre interlocuteur afin de lui serrer la main, tout en lui souriant.»

«Au téléphone, sur la fréquence radio: adopter une voix posée, laissant transparaître notre sourire.»

Pour les agents bien élevés, bientôt des bons points, et au bout de dix une image...

Coup de vice et tour de vis

En pleine période électorale, certains discours se limitent à des promesses faciles à tenir. Pendant ce temps là, notre direction affûte ses armes. Elle annonce dans un document porté depuis plusieurs semaines à la connaissance des organisations syndicales, la phase 3 du plan Perform 2020:

Révision des accords collectifs:

«productivité et flexibilité en échange de la croissance»

La direction attend le résultat des élections pour s'attaquer une nouvelle fois à nos accords collectifs !! (convention d'entreprise et accord sur le temps de travail).

Aucun syndicat représentatif n'a jugé bon d'en informer les salariés ! C'est pourtant là le sujet qui demain va nous faire le plus de mal si nous ne nous y opposons pas.

Que feront ces syndicats le jour où la direction leur demandera de signer un accord qui comme Transform 2015 va à l'encontre de l'intérêt des salariés ? Ils nous diront comme à chaque fois que c'est pour notre bien !
A nous de dire STOP !

Réchauffement de la planète, mais pas à WA

L'an dernier quand de Juniac était venu dans l'atelier de WA-WL (moteurs) il avait promis que nous aurions du chauffage en 2015.

L'hiver devrait finir bientôt et la température dans l'atelier est toujours aussi basse.

C'est plus facile d'être chauffeur de salle dans une abbaye pour un séminaire de patrons que pour un atelier «rentable»...

L'avenir nous appartient

Selon les organisations syndicales signataires du plan Transform 2015, celui ci commencerait à porter ses fruits. Pour nous, c'est plutôt les pépins que nous trouvons durs à avaler. Après avoir tout accepté de la direction ils disent stop ça suffit, en roulant des mécaniques. Ne soyons pas dupes, car après les élections ils remettront ça, c'est dans leur ADN. Les seules avancées pour les salariés ont été obtenues par un rapport de force et pas dans des négociations avec des partenaires syndicaux trop serviles.

No limit

Hausse de la productivité, compétitivité, plans de départs, gel des salaires, temps de travail, Transform 2015, Perform 2020, externalisations, pressions managériales, réduction des coûts, sous effectifs, réorganisations permanentes, pénibilité des horaires, perte de pouvoir d'achat, sanctions, flexibilité, mobilité forcée, qualité de vie au travail sacrifiée.

Ils n'ont pas de limites. A écouter notre PDG, c'est retour au 19ème siècle pour nous tous !!

Avec SUD Aérien, retrouvons le goût de la solidarité et d'agir ensemble.

EAP la grande arnaque

Dans la revue «Manager info» du 2 mars, on peut lire:

«campagne EAP 2014: un nouveau succès !»

Le succès en l'occurrence c'est que:

«la sélectivité a progressé en 2014, avec un taux d'objectifs dépassés à la baisse à la fois pour les cadres et les non cadres, au profit d'un pourcentage d'objectifs atteints ou partiellement atteints en hausse».

Bref, moins les objectifs sont dépassés et plus la DRH est contente...

On a bien compris que la seule ligne de la direction c'est de nous donner toujours moins d'augmentations salariales...