



Virer des emplois pour acheter du fuel ???

C'était donc le premier CE de JC. Lalanne en tant que « patron de la DSGI ».

Petit rappel historique : en octobre 2011 c'était le départ de PH. Gourgeon, en octobre 2012 celui de E. Odier...

La nouvelle garde a pris la place dans Air France mais avec quels objectifs ?

On nous en rebat les oreilles à longueur de temps « faire des économies et supprimer 5000 emplois ! ». En raison de ce dogme, quasi-mystique, ils ne dévoilent plus les résultats de l'entreprise. Avez-vous remarqué ? Plus de « FLASH ACTU » à la clôture mensuelle des résultats. A trouver sur <http://www.airfranceklm-finance.com/>.

« Au mois de septembre 2012, le trafic [passage] progresse de 0,9% pour des capacités en hausse de 0,8%. Le nombre de passagers transportés s'élève à 6,91 millions (+0,5%). La recette unitaire au siège kilomètre offert (RSKO) hors change est en hausse par rapport à septembre 2011 ».

C'est le 31 octobre que seront publiés les résultats du 3^{ème} trimestre 2012. En attendant la direction reste discrète. Elle a même trouvé une nouveauté pour maintenir son alarmisme : « la dépense de fuel dépasse celle des frais de personnel ». Et alors ? C'est quoi sa conclusion ? « Virons plus de salariés pour acheter plus de fuel » ?

Elle semble oublier trop vite que c'est le bien-être des salariés qui fait leur motivation et leur efficacité. C'est aussi ce qui permet un meilleur accueil et une meilleure prise en charge des clients dans de bonnes conditions de sécurité.

Les salaires, les effectifs doivent-ils continuer à fondre indéfiniment ? Notre réponse est NON !

AGILE

Voilà une nouvelle méthode de gestion de projets ... Nouvelle ? Pas pour les plus anciens qui ont l'impression de rajeunir de 30 ans !

On y retrouverait du bon sens, moins de lourdeur. Les développeurs, les AMOs et les utilisateurs seraient directement impliqués ; reviendrait-on à plus d'humain ? Abandonnerait-on les « remparts » et autres « contrats » derrière lesquels on se réfugie pour tout négocier via des avenants ?

Pourquoi pas ! Une informatique plus dynamique, une meilleure cohésion des équipes projets.

MAIS il ne faudrait pas que cela génère encore plus de stress et du travail non rémunéré (à cause des écrêtages). Parce qu'AGILE c'est : des livraisons plus fréquentes (environ 1 fois par mois), une version majeure tous les 2 à 3 mois et des versions correctrices jusqu'à deux fois par mois, des « sprints », des « scrums » (c'est-à-dire « mêlées » au Rugby) !

Attention, le vocabulaire nous fait craindre un certain surmenage.

Alors Agile pourquoi pas ... Mais cela ne doit pas rimer avec **surmenage et contorsions** !



➤ Altea DC

Ça coûte cher : environ 200M€ (estimé à 110M€ en 2008) !

C'est pas nos salaires qui seraient passés du simple au double en 4 ans ! Ils en attendent des économies de 45M€ chaque année. Donc au bout de 5 ans, le ROI (retour sur investissement) est total.

La direction est satisfaite : ça va permettre de supprimer de nombreux emplois à l'informatique et en escale, toujours cette obsession de réduire les emplois et la masse salariale ...

➤ Budget DSGI 2013, plan directeur 2015-2018

Le budget DSGI serait de 790M€ si tous les besoins des métiers étaient pris en compte ...

Finalement le budget 2013 sera entre 715M€ et 740M€ ...

La direction semble indifférente au risque de ne pas satisfaire les métiers, qui se tourneraient alors vers des prestations externes comme ils l'ont déjà fait.

Mais puisqu'ils vous disent qu'il faut faire des économies !!!

Le plan directeur 2015-2018 est annoncé pour le 1^{er} trimestre 2013.

Depuis le temps qu'on l'attend !

INFO OU INTOX.... positionnement des agents en catégorie B

La CFDT se targue (newsletter n°57) « d'avoir négocié et obtenu que 85 % des agents en catégorie B de la DSGI soient repositionnés au niveau N4 de la nouvelle grille. Ce niveau est très important car il autorise la possibilité d'un passage cadre. »

Sauf que dans les faits, rien ne vient confirmer cette « bonne nouvelle » et surtout pas la Direction qui s'empresse de déclarer **que rien n'étant encore figé, elle n'avait aucune information à nous donner à ce sujet.** (Voir questions DP d'octobre).

Qui cherche à enfumer qui ? La CFDT aurait-elle une longueur d'avance ... Même sur la Direction ?

Plus inquiétant, d'autres sources laissent entendre que ce positionnement de 85% des agents au niveau N4 est très loin d'être acquis. Ce qui pourrait expliquer le silence de la Direction.

Qui croire ?

Pour reprendre une phrase devenue célèbre : « Quand c'est flou, y'a un loup !! »

Les agents en catégorie B sont de plus en plus malmenés à Air France en général et à la DSGI en particulier. Rappelons la brutale régression du calcul de leur ancienneté, sur laquelle bizarrement, la CFDT se fait très pudique. Surement un oubli dans leurs « brillantes négociations ».

Nous resterons très vigilants pour que leurs compétences soient prises en compte et leur permettent des développements de carrière en adéquation avec ces compétences.

Transform nos salaires en profits 2015

Transform ma souffrance au travail en profits

Il a longuement été question du climat délétère qui règne actuellement à la DSGI, en particulier à Toulouse (Paray et Valbonne risquent aussi de ne pas être épargnés).

Le plan Transform, le gel des embauches, l'abandon du bâtiment Echo à Toulouse, le manque d'ambition pour l'avenir ... tout concourt à faire peser une atmosphère de démotivation. Les couloirs bruissent de rumeurs sur les mesures PDV, sur les réorganisations à venir ; les salariés ne trouvent pas de réponse à leurs inquiétudes auprès de leurs hiérarchies, elles-mêmes désabusées. Actuellement la direction n'a aucune réponse en termes de carrière, de contenu du travail, d'équilibre de l'activité entre les différents sites.

Les projets en cours, la refonte de la convention d'entreprise du personnel au sol avec sa grille des salaires réduite et l'absence de perspective de carrière que tout cela induit, contribue au malaise ambiant. Il y a eu 6 arrêts de travail en 5 semaines à Toulouse. La fréquence de ces arrêts prolongés pose question, la situation est alarmante. Ces arrêts ne sont pas étrangers à la situation vécue au quotidien par les salariés. Trois arrêts viennent d'être requalifiés à notre demande en accident de travail. Etant donné le contexte, nous avons demandé une expertise au Chsct du 24 octobre à l'occasion de la renégociation de l'accord ARTT. La Cfdt s'y étant opposée, l'expertise n'a pas été acceptée.

Pour l'instant la seule décision de la direction est l'arrivée de D. Deroche à TLS : ça risque de ne pas être suffisant.

La direction semble inquiète, c'est pourtant elle qui joue les pompiers pyromanes.



Egalité professionnelle Femmes/Hommes 2011

Sans surprise il a assez peu d'évolution quant à la situation des femmes à la DSGI entre 2010 et 2011.

La présence des femmes se raréfie à mesure que le grade augmente (alors qu'elles représentent 31,8% de l'effectif CDI, les femmes sont 46% des techniciens - 31% des CG1 - 29,1% des CG2 - 15,8% des CG3 - 0% des hors cadres).

Les salaires, ramenés au temps plein, des femmes sont globalement inférieurs à ceux des hommes si on ne tient compte que des CDI. L'arrivée massive des apprentis CDD de la DSGI, 18 hommes pour 7 femmes en techniciens, a un effet trompeur tant sur la moyenne d'âge que sur la moyenne des salaires. Le tableau ci-dessous ne tient compte que des CDI.

Effectif CDI		Effectif	% Femmes	AGE moyen (ans)	Brut fiscal (ind. 211)	G2 mensuel	Majo Horaires
Hors cadres	Femmes						
	Hommes	3	0,0%	56,9			
Cadres CG3	Femmes	8		50,4	7 989	7 868	
	Hommes	32	15,8%	52,5	8 602	8 416	
Cadres CG2	Femmes	201		47,9	5 088	4 972	11
	Hommes	490	29,1%	47,8	5 246	5 047	47
Cadres CG1	Femmes	182		43,8	3 991	3 845	29
	Hommes	406	31,0%	42,8	4 154	3 807	169
Techn/Maitrise	Femmes	97		47,0	3 380	3 005	72
	Hommes	114	46,0%	47,3	3 453	3 029	175

Côté promotions et avancements la direction annonce un léger mieux égalitaire. Cependant pour les cadres seulement 3.1% des femmes ont été promues en 2011 (contre 6.1% des hommes).

Enfin, 31.8% des femmes CDI à la DSGI sont à temps partiel (contre 3.6% des hommes). Toute mesure défavorable aux temps partiels est donc également défavorable principalement aux femmes (par exemple : pas de RTT pour les temps partiels, les mesures d'incitation à la réduction du temps de travail défavorable aux actuels temps partiels donc principalement aux femmes, ...)

C'est au final un constat en demi-teinte, mais ce qui est inquiétant c'est qu'aucune volonté particulière ne manifeste pour réduire les inégalités.

Pourtant le code du travail est clair : extrait **L2323-57**

« ... ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. »

Rien de tous ces critères dans notre rapport.

Allez monsieur Lalanne les femmes de la DSGI méritent bien autant de considération et de respect que les hommes ! Non ? Alors, faites quelque chose de concret pour réduire les inégalités !

« Pervers père » a encore frappé !

Dans cette rubrique nous listerons dorénavant tous les irritants et les mesquineries de la direction.

➤ Depuis quelque temps la direction a un comportement tout à fait indigne vis-à-vis de ses salariés malades en cherchant tous les prétextes spécieux pour les priver de leurs indemnités maladie (déclaration arrivée un peu en retard ou arrivée courrier service et pas par la Poste, ...). Il faut que cela cesse ! Alors que la cour Européenne de justice a décidé que les jours de congés seraient reportés et non plus perdus en cas de maladie pendant les congés, la direction nous affirme, sans aucune honte, qu'elle n'appliquera cette directive que quand elle y sera contrainte par la loi française.

➤ La direction a réduit sa participation à nos repas à la cantine, ce qui entraîne le remplacement des personnels par des machines dans les cafétérias de Paray et de Toulouse.

Ces mesquineries sont l'expression du mépris qu'elle a pour les agents. Pour elle, nous ne sommes plus que des coûts qu'il faut réduire. Mais bon sang, ce sont les agents qui font fonctionner Air France, certainement pas ces communicants qui nous expliquent que nous devons perdre 60 ans d'acquis sociaux pour, soi-disant, sauver Air France à longueur de publications (Intralignes, Concorde, Flash actu et tracts des syndicats patronaux).



Merci à Gottlieb et à son personnage de BD Pervers Père