



Gonfleur Délice N°59

Section Sud Aérien de la DGI Nord

Union
Syndicale
Solidaires

Juin 2014

Le grand cirque !

Au CLR certains managers se croient à la piste aux étoiles, ils se prennent pour des prestidigitateurs qui tirent du chapeau des lapins, des foulards et des colombes. Sauf que là c'est le travail à distribuer qui est tiré au sort dans un chapeau (véridique !) et revient à l'heureux(se) gagnant(e) !!

Les agents outrés ont réagis immédiatement et obtenus du Majax de service qu'il revienne à des méthodes plus orthodoxes. La prochaine fois c'est tiré à la carabine ?

La grande braderie des magasins

Officiellement la décision n'est pas encore prise mais au vu des arguments avancés par la direction : *contraintes réglementaires, contexte économique, coûts de fonctionnement, "les exigences du client..."*, nous pouvons penser sans trop nous tromper que les magasins ingrédients vont être externalisés. La direction a tout prévu : accompagnement, mobilité, formation. Et surtout 21 postes en moins !!

Pour la gloire

En travaillant au delà de l'horaire théorique, des salariés de la DGI effectuent des heures non rémunérées, avec l'accord tacite ou pas de la hiérarchie et la complicité muette de la direction qui s'en frotte les mains. Rester jusqu'à 19h00 pour finir un boulot, dépasser son compteur bloqué à 8h00 etc...

Les raisons sont multiples : objectifs individuels, sous effectifs et charge de travail importante, une politique du résultat, une communication angoissante de l'entreprise, le contexte économique ... **Les salariés qui en attendent une reconnaissance seront déçus dans la plupart des cas.**

La dernière campagne d'avancements individuelle est là pour le prouver !

Le jargon business

J'ai été briefé par mon N+1, il m'a dit des mots bizarres: processus transverse, objectif cible, maîtriser les flux, maximiser ma démarche QSE en étant proactif et corporate, identifier des synergies, piloter le workshop, concevoir le déploiement d'une solution etc ...

Je lui ai répondu qu'entre nous il y avait un souci de langage et de compréhension.

Ceux qui veulent vous impressionner et se croient modernes avec des mots pareils entretiennent seulement l'illusion que des choses efficaces sont en cours !

Moteurs: contrats en or, filière en toc

Malgré les excellents résultats de cette entité, la filière mécanicien moteur reste l'une des plus mal traitées par la direction. Alors que la DGI vient de signer un contrat record de près d'un milliard, la sous rémunération, le manque d'effectifs et les conditions de travail dégradées sont toujours le lot quotidien des agents du secteur.

La filière moteur doit être réévalué à la même hauteur que l'ambition de nos dirigeants.

"Plan Transform" au CE DGI

Le personnel du CE DGI va voir ses conditions d'emploi et de travail revues à la baisse avec les mêmes arguments et les mêmes recettes patronales qui ont servis pour le personnel AF avec Transform.

Sauf que les gens qui sont à la manœuvre de ce plan sont des élus syndicaux !

D'un côté ils prétendent combattre un plan néfaste pour les salariés, de l'autre côté ils l'appliquent avec zèle. **Cherchez l'erreur !**

Sur-qualité ?

Des agents de QG ont eu la surprise de voir dans leurs EAP à la rubrique Qualité/Sécurité un commentaire leur enjoignant d'éviter de faire de "sur-qualité" !!

La direction de la DGI joue sur deux tableaux : respect des procédures et contraintes d'exploitation. Elle veut du travail bien fait mais fait rapidement avec moins de d'effectifs ! Pour Sud Aérien ce "concept" dangereux de sur-qualité n'a rien à faire dans une EAP, ni même à la DGI. Nous interviendrons auprès de la hiérarchie pour le faire disparaître.

Attention ! A travailler dans les règles de l'art on peut même être sanctionné pour excès de zèle !

Actions Air France

La direction a décidé de mettre en place un dispositif d'actions gratuites pour l'ensemble du personnel. Pour Sud aérien le choix de cette distribution d'actions plutôt que d'augmenter les salaires (qui ont été bloqués pendant deux ans) est symptomatique de la politique salariale des entreprises en générale et d'AF en particulier. Aujourd'hui la part des salaires diminue au profit de primes en tout genres, qui ont comme avantage pour nos dirigeants d'être très aléatoires: intéressement, participation, actions, etc..

Même notre ancienneté, qui était intégrée au salaire avant "Transform" est devenue une prime et donc beaucoup moins avantageuse.

A Sud Aérien nous ne voulons pas être des petits actionnaires préoccupés par la seule rentabilité de leurs placements financiers, rentabilité obtenue par des hausse de productivité, par la compression de nos salaires et la baisse des effectifs.

Autant se tirer une balle dans le pied !!

Exit ABS 88 ?

Cela n'était pas écrit dans Transform, mais il est de plus en plus difficile, voir impossible d'obtenir une ABS 88 pour les agents en décalés (cette journée de délestage est soumise à validation de la hiérarchie). Ce qui était un droit hier est aujourd'hui soumis aux aléas de l'activité.

Attention Dernière News

Présentation au CE DGI du 25 juin : « projet de partenariat et d'échanges avec Air China Technics ». Quel sera l'impact pour la DGI ? A suivre ...



Monsieur plus

En lisant le document de référence AF/KLM 2013 il y est écrit que Mr de Juniac a bénéficié d'une augmentation de 15 000€ par rapport à 2012. Il est vrai que pour notre président cette somme peut paraître dérisoire, c'est sûrement pour cela qu'il ne le communique pas. Pour beaucoup d'agents cela représente plus de six mois de salaire !

Règlement intérieur bis

Au magasin H1, la hiérarchie fait signer aux agents un engagement écrit de porter les EPI.

Petit rappel à ces zélés responsables: le règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise précise déjà dans le paragraphe 3.1.3 les dispositions à suivre pour le port des équipements de protection.

Un règlement intérieur, cela nous suffit déjà amplement !

Messieurs, avant d'en faire un deuxième, lisez donc d'abord le premier !

SUD Aérien DGI zone entretien – route de l'arpenteur –
BP 12253 Tremblay en France 95704 Roissy CDG cedex
Tél : 01.48.64.42.64 - e-mail : sudaeriendmnord@hotmail.fr

Site web : sud-aerien.org



Sud Aerien



@SudAerien