



Gonfleur Délice N°62

Section Sud Aérien de la DGI Nord

Union
Syndicale
Solidaires

Janvier 2015

Errare humanum est

En 2014, plusieurs demandes de sanctions à l'encontre d'agents de la DGI Nord ont eu pour motif des "incidents qualité". En clair, la direction leur reproche des erreurs dans leur travail. Pour elle toute erreur doit être sanctionnée. Les salariés ont-ils encore le droit à l'erreur ? La direction croit-elle à travers ces sanctions parvenir à zéro erreurs humaines ? Pourtant, même les robots connaissent des bugs !!

QUELLES LEÇONS
TIRER DE
CETTE CRISE ?



Petits arrangements.... avec la vérité

Plusieurs faits viennent confirmer nos craintes sur le nombre d'accidents de travail à la DGI Nord.

Pour faire baisser leur nombre certains responsables n'hésitent pas à s'arranger avec la vérité. Des accidents de travail deviennent des accidents de trajet ou des "presque accidents". Voir, ils omettent carrément de les déclarer. Ce n'est pas en cassant le thermomètre qu'on fait tomber la fièvre !

Pour rappel : les entreprises doivent payer de lourdes pénalités sur les déclarations d'accidents de travail. Voilà sûrement la raison de ces petits arrangements...

Ça sera encore mieux la prochaine fois ...

Les salariés du CMH, des hangars, des ateliers et des autres secteurs de la DGI ont été nombreux à participer au mouvement de grève en fin d'année. Pour de meilleurs salaires, contre les horaires pourris, pour un juste paiement des jours fériés travaillés. Comme à chaque grève maintenant la direction a fait appel à des entreprises extérieures pour remplacer les mécanos grévistes au CMH. Voilà la seule réponse que la direction apporte aux salariés qui revendiquent.

Sacrifices acceptés ?

Les organisations syndicales signataires de Transform 2015 et de l'accord sur le temps de travail écrivent toujours la même formule: « *Les salariés ont accepté des sacrifices* ».

Il serait plus juste et plus proche de la vérité qu'elles disent: « *Nous avons par notre signature et en accord avec les plans de la direction approuvé des blocages de salaires, des hausses de productivité, des jours travaillés en plus, des pertes conséquentes (plusieurs milliers d'€) sur notre ancienneté, des conditions de travail dégradées etc...* »

Définition du mot accepter : Consentir à subir quelque chose.

Définition du mot sacrifice : Renoncement volontaire à quelque chose, perte qu'on accepte, privation, en particulier sur le plan financier.

Les salariés eux n'ont rien signé, n'ont rien accepté, mais ils ont bel et bien été sacrifiés !

Tous perdants !

La nouveauté cette année c'est la fixation d'objectifs collectifs dans le cadre des Entretiens Annuels de Performance. Selon le Flash Actu du 02/12/2014 " *l'EAP peut être précédé d'un temps de fixation d'objectifs collectifs lors d'une réunion d'équipe.*"

Voilà la réponse de la direction à la question de SUD Aérien lors de la dernière réunion mensuelle du mois de décembre :

Question SUD : "*Quelles seront les conséquences pour les agents si les objectifs collectifs sont non atteints ?*"

Réponse direction : "*Des objectifs non atteints impacteront également le niveau d'Augmentation Individuelle de Performance.*"

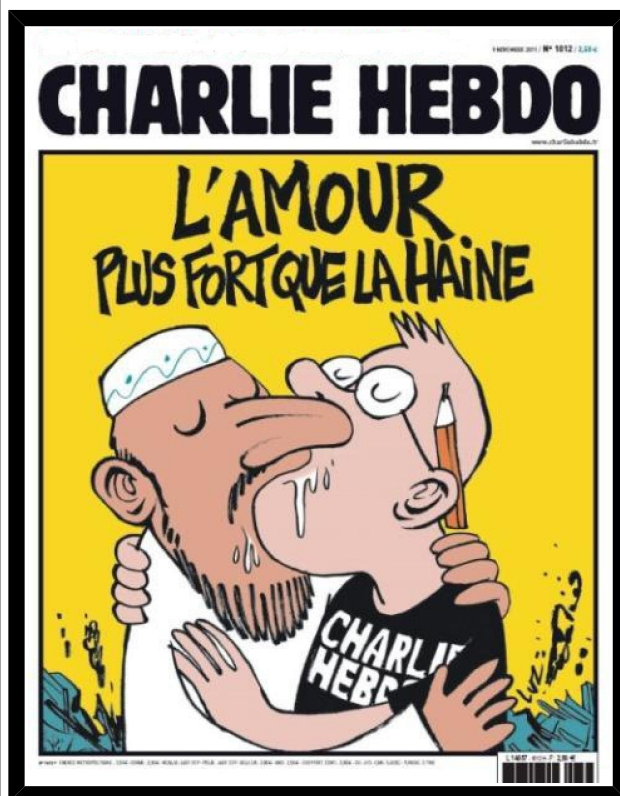
Avec ces objectifs collectifs de performance, la direction cherche à individualiser encore plus le travail et mettre en concurrence dans un même secteur les salariés entre eux.

En plus des objectif individuels, ces nouvelles méthodes d'évaluation nous promettent une ambiance délétère entre collègues. La direction joue là un jeu dangereux, elle devra en assumer toutes les conséquences.

Objectif Lune ?

15 % de recette supplémentaire, c'est l'objectif que s'est fixée la direction de la DGI pour 2015.

Pour certains agents cela peut paraître beaucoup pour une entreprise qui se dit "en difficulté", mais pour SUD Aérien la réalité est tout autre. Que cet objectif soit atteignable, ne fait aucun doute, mais pour y parvenir soyez certains que la direction nous demandera toujours plus de travail et de sacrifices. En tout cas, l'objectif pour nos augmentations de salaire, lui ne sera pas de 15 % !!



Des promesses qui réchauffent le cœur ...

Lors de sa visite l'hiver dernier sur le site Nord de la DGI et en particulier à WA, Mr de JUNIAC avait pris l'engagement personnel de faire revoir le système de chauffage déficient dans ce secteur.

Les délégués du personnel Sud Aérien du site Nord ont demandé à la direction l'avancée des travaux. Réponse de la direction : "*La rénovation totale du système de chauffage du bâtiment 4501 est un investissement très important qui sera étalé sur plusieurs exercices. Les études sont en cours, et si les arbitrages budgétaires le permettent, une première tranche de travaux pourrait être mise en œuvre à l'été 2015.*" et bla bla bla et bla bla bla...

Le bal des hypocrites

En cette période de bons vœux, les agents de la DGI ont croulé sous les élans et les paroles encourageantes de leurs hiérarchies, chefs d'équipe, responsables d'activité, directeurs en tout genre, et pour finir, A.de Juniac en personne.

Ils nous ont tous souhaité santé et prospérité. Pour notre santé, c'est bon on s'en occupe, pour la prospérité ils comptent sur notre performance...

Soyons clairs, si 2015 est à l'image de 2014 avec sa politique salariale désastreuse, leurs bons vœux ils peuvent se les garder. A SUD Aérien nous voulons partager la galette autrement qu'au sens symbolique !

2015 sera ce que nous en ferons !

Site web : sud-aerien.org  Sud Aerien  @SudAerien 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