

CE Industriel 24 Mai 2017

Déclarations Sud Aérien :

- Horaires 2x8 sur Eole : La direction n'a pas souhaité rencontrer notre syndicat pour discuter des nouveaux horaires alors qu'ils ne respectent pas la vie familiale et la qualité de vie. La direction doit intégrer un nouvel horaire plus respectueux pour les salariés.
- Magasin M800 : Sud Aérien demande un plan d'embauches ainsi que l'achat d'un transstockeur
- Menaces à MS.EN (Eole) : Sud Aérien demande que le manager fasse des excuses aux équipes.
- Le secrétaire du CE alerte la direction sur les problèmes d'accidents de travail au hangar N7 d'Orly

Données Economiques Mai 2017 :

Chiffre d'affaires et bénéfices conformes à l'objectif du mois (905 et 32.3M€)

- Nouveaux contrats signés : SAUDI ROYAL FLEET (Support Moteur CFM56-5C) et CORSAIR (Support équipement pour 4 B747 pour 4 ans).
- Effectifs: toujours en baisse, à 7576 salariés. La Direction veut proposer l'embauche à la plupart des apprentis. C'est bien mais nous avons suggéré **d'améliorer le salaire d'embauche si on veut les garder !!!**
- Orly : Les visites A d'Air Caraïbes sont plus lourdes que prévues, cela pénalise le planning avion Air France.
- Toulouse : les criques encadrement pare-brise + Pb cadre 16 rallongent les visites, donc la direction décide de sous-traiter 3 visites C chez ATI (Maroc) à partir de l'automne (GRHX, GRHY, GRHZ).
- Roissy: Fin des chantiers porte carburant (GSQX). 2 visites C sous-traitées (GSQE et GSQD) en Septembre.

G. Mortreux (Directeur DGI) : « *J'étais en réunion à New York lundi avec GE concernant la déficience de supply chain (appro.) qui dégrade notre TAT Moteurs... les discussions étaient crispées car la situation est toujours dégradée en 2107 sur GE 94 (150j au lieu de 90j de TAT). Cela s'améliore pour GE 115. Cela nous oblige à avoir des moteurs en spare. Le cout de ces leasing moteurs reste un sujet tendu avec GE et les compensations doivent encore être négociées... Nous avons aussi une réflexion sur le coût d'entretien du B777-200 qui augmente dû au vieillissement de cet appareil* ». Sud Aérien rappelle que GE est l'inventeur du fameux Leasing Management.... A force de Leasing (Amaigrissement) il n'y a plus de pièces détachées et rien ne marche !!!

Remboursement des dettes du CE DGI (Industriel).

Le CCE ne dispose pas de subvention venant directement d'Air France pour ses attributions économiques et professionnelles (frais de fonctionnement, factures sténotypistes, protection juridique, frais des élus,...). Il est donc dépendant des versements effectués par tous les CE. Or **depuis 2014**, suite à un manque de trésorerie, **l'ancien Bureau du CE DGI a arrêté de payer cette cotisation au CCE. La dette cumulée** est aujourd'hui pour notre CE de **650 000€ à verser au CCE !!!**

Le nouveau Bureau (Sud Aérien et Unsa Aérien) a travaillé sur ce dossier pour arriver à un compromis avec le CCE. Suite aux négociations menées, nous avons réussi à faire chuter cette dette à 240 000€ car le CCE n'utilisait pas tout. Ceci doit être contractualisé. Notre nouvelle cotisation au CCE sera aussi en baisse (-12%).

Vote Apurement de la dette / **Pour: Sud Aérien, UNSA, CFDT, CGC.** La CGT ne participe pas au vote.
Taux de cotisation / **Pour : Sud Aérien, UNSA, CFDT, CGC.** La CGT ne souhaite pas participer au vote.

BILAN SOCIAL DGI 2016.

En 3 ans, les effectifs de la DGI ont chuté de -3% (-270 salariés). Malgré un secteur en pleine croissance, les effectifs ne suivent pas.

	Effectifs 2016	% évolution / 2014
Cadres	1933	+1,3 %
Technicien / Maitrises	5313	-3,1%
Ouvriers / Employés	811	-13 %

Le nombre de salariés handicapés (222) baisse en 2016, ce qui correspond à 2,75% des effectifs de la DGI (pour rappel, taux légal = 6%). Peu d'efforts de la part de notre direction qui préfère investir dans la « Comm' » sur le handicap plutôt que des embauches d'handicapés.

La pyramide des âges pointe des **effectifs vieillissants** (3000 agents ont plus de 50 ans), dont le renouvellement générationnel n'a pas été suffisamment anticipé.

Les conséquences du sous-effectif sont édifiantes en 2016 :

- Hausse du nombre d'arrêt maladie +1,5% (52 226 jours)
- Hausse du nombre de journées d'absence pour Accident de Travail +7% (10 492 jours)
- Taux de fréquence trop élevé, et hausse du taux de gravité des Accidents de Travail

Pour Sud Aérien, c'est la traduction **d'un personnel en souffrance qui subit de plein fouet une mauvaise organisation du travail et une course à la surproductivité**. De plus, la direction investit de moins en moins en matière de sécurité (-42% depuis 2014).

Toujours pas d'égalité professionnelle entre femmes et les hommes à la DGI, les « actions » antérieures menées par la direction pour combler l'écart de rémunération n'aboutissent toujours pas.

La sous-traitance se développe encore avec **950 emplois extérieurs** sur des activités autrefois effectuées par Air France (Maintenance cabine/IFE, gardiennage, prestations logistiques, assistance, peinture avion,...)

Vote Bilan social / POUR : CFDT, CGC

CONTRE : Sud Aérien, UNSA, CGT

Vote Politique social et emploi / POUR : CFDT, CGC

CONTRE : Sud Aérien, UNSA, CGT

Vision Stratégique et Gestion Emploi/Compétences

Pour les 3 années à venir, 700 agents vont partir (retraites,...) soit près de 10% de la population de la DGI.

Les besoins en termes d'embauches sont importants :

617 embauches ou mutations entrantes dont

176 cadres et 441 non-cadres sur trois ans.

Cette année : 110 cadres et 153 employés/techniciens !

	2016	2017	2018	2019
DEA / Avions	3 826	3 800	3 800	3 800
MM / Moteurs	1 212	1 200	1 066	1 187
MS / Equipements	2 003	2 018	2 008	2 006

(Besoins d'effectifs en Equivalent Temps Plein)

La direction réévalue déjà à la hausse ces besoins notamment à la DEA Entretien Avion !!!

Pour 2017 des licences pro et des mentions complémentaires avec 3 ans d'expériences seront recrutées. La direction veut aussi lancer 104 cursus de reconversion (BTS, CLIP, DUT, licence aéro, Systèmes embarqués,...)

G. Mortreux : « *Concernant BOOST, les activités de maintenance seront assurés par des salariés d'Air France selon un modèle identique à celui d'Air France, donc les grosses visites seront éventuellement sous-traitées. Par contre il n'y aura pas d'IGO Solutions (filiale entretien low cost) à CDG. Un contrat entre Boost et AF sera mis en place pour assurer la Part 145. Nous étudions la possibilité d'utiliser un Manuel d'Entretien moins dense* »

Pour Sud Aérien, la direction ne met pas les effectifs suffisants. Cela fait des années que nous alertons la direction sur le manque d'effectifs, et elle fait face aujourd'hui à un problème de recrutement car il y a du travail. Concernant BOOST dont 18 A320 passeront d'AF à cette filiale, l'inquiétude est grande concernant cette flotte d'avions basée en partie sur Orly.

Peu d'informations sur les évolutions stratégiques à venir à l'Industriel : plan de charge, contrats, évolutions technologiques, les investissements et effectifs par sites (Toulouse, Orly, Cdg), conséquences Trust Together,...

Vote de la session :

Orientation Stratégique / POUR : CFDT, CGC

CONTRE : Sud Aérien, UNSA, CGT

Orientation GPEC / POUR : CFDT, CGC, UNSA

CONTRE : Sud Aérien Abstention : CGT

Projet Fan Case Module (FCM)

Traités dans le Bâtiment 4500 de Roissy, la réparation de ce module s'arrête au niveau 3 et est limitée à 28 Fan Case par an. De plus, la réparation de niveau 4 (E/S carter arrière + réparation composites lourdes) est actuellement systématiquement sous-traitée. Dû au vieillissement de notre flotte, beaucoup de Fan Case arrivent en limite de potentiel (50-60 000h.de Vol). D'ici 2022, le nombre de dépose de Fan Case Module va augmenter de +33% avec des niveaux de réparations plus lourds. Un marché est en train de s'ouvrir sur la flotte mondiale.

La direction veut développer sa capacité de traiter **tout** en interne, jusqu'au niveau 4, tous les FCM de la flotte AF/KLM et de nos clients, et proposer aussi une offre sur le marché mondial. Il faut pour cela une nouvelle surface industrielle (1500m²). Elle veut déplacer cette activité sur le site d'Hélios (CDG). L'effectif dédié devrait à terme passer de 13 à 25 agents.

L'investissement nécessaire pour ce projet est de 4M€.

Pour Sud Aérien, le hangar Hélios n'est pas vide, et la prise de surface par ce service ne doit pas pénaliser les effectifs déjà présents. De plus, cette professionnalisation devra s'accompagner d'une revalorisation de cette filiale.

Informations du Bureau

- Le protocole local a été signé avec la Direction qui a su intégrer plusieurs demandes du Bureau du CE DGI.
- Après un long travail de remise à flots des comptes du Comité d'Etablissement, le Bureau a commencé la redistribution des subventions par des baisses de tarifs sur la Billetterie (cinéma....)