



Union  
Syndicale  
**Solidaires**

## Gonfleur Délice N°97

Juillet / Aout 2018 Section Sud Aérien DGI nord

### 6% On ne lâche rien !

L'intersyndicale a décidé de suspendre le mouvement jusqu'à la nomination d'un nouveau PDG. Mais quel que soit l'heureux élu il sera aux ordres du conseil d'administration, c'est-à-dire des actionnaires et du gouvernement, et va tout faire pour gagner du temps pour ne pas engager de négociations immédiatement... Nous ça fait trop de temps que nous n'avons pas eu d'augmentations de salaires dignes de ce nom. Le résultat du referendum de la direction, avec 80% de NON à ses propositions l'a bien montré. Les avions sont pleins, les bénéficiaires sont là donc la revendication de 6% est plus que légitime, plus que d'actualité et pas à la Saint Glinglin. Pour Sud Aérien il faut aussi une valeur plancher de 200€ pour que les salariés avec les plus bas salaires ne soient pas lésés.

La direction se moque de ses salariés en proposant du vent ... elle nous méprise.



### Blanche neige et les sept peines

Afin de ne pas réserver sa place au cimetière du travail, il est possible de cumuler des points dans son compte prévention pénibilité. Il peut vous permettre de partir en retraite à taux plein, jusqu'à deux ans plus tôt que prévu. Chaque salarié peut créer son compte sur « Compte Prévention Pénibilité ». Les dix risques ouvrant droit à un compte y sont présentés, comme le travail de nuit, les horaires 3x8, travail en milieu bruyant, etc... Pour exemple : pour un travail en 3x8, il faut réaliser un minimum de 50 vacs de nuits/an. Cela génère 4 points/année, qui sont crédités sur votre compte. Après cinq ans, on engrange un trimestre à chaque cumul de dix points, pour partir plus tôt.

### Embauches DGI

Depuis plusieurs années, les effectifs de la DGI sont en baisse, or le travail est toujours là, voire même en augmentation....

La direction annonce (enfin !!) des embauches pour les années à venir mais le compte n'y est pas. Puis il faudra les former et vu le nombre de départ en retraite cela annonce un avenir compliqué pour ceux qui seront encore présents et qui devront faire le travail et de la formation sans rien toucher pour ça.

### Conflit de canards

Ça leur va bien aux patrons de MS avec son responsable en « Guest star » de jouer à la course aux canards (voir vidéo sur intralignes), on comprend mieux maintenant le peu de considération pour les salariés du CLR car d'habitude ils font ça avec les agents en leur proposant des miettes... Comme le fameux chèque cadeau de 50 euros et ce n'est pas pour tous, juste pour les plus méritants selon leurs propres critères. Nous ne sommes pas des canards et encore moins des ânes pour marcher

SOYONS CLAIRS: NOUS SOMMES VENUS  
AVEC DES PROPOSITIONS RIDICULES ET  
UNE MAUVAISE FOI ABSOLUE.



TU PARLES  
D'UN SCOOP!



## Prudhommes à la sauce AF, merci l'indigestion ...

La direction d'Air France a encore eu une idée de génie pour régler les conflits entre un salarié et son entreprise adorée. Désormais vous pouvez choisir, dans une liste disponible sur "Intralignes", un médiateur extérieur à la boîte et soi-disant indépendant. Il essaiera de vous faire comprendre que le chef a toujours raison ! Si vous estimez que vous avez une chance de vous mettre d'accord avec votre harceleur ou votre bourreau, vous pouvez y aller, sinon restons sur de bonnes bases, direction les prudhommes !

## Napping or not Napping

La direction a enfin mis en place deux salles de repos nocturne, au H1 et H2, malgré les préconisations du médical, les demandes insistantes du CHSCT, les stages FH depuis des années... Il y a encore très peu de temps, le responsable de production du H1 se permettait de reprocher aux mécaniciens de se reposer la nuit pendant leur pause repas dans des endroits inappropriés.

Encore une personne qui n'a pas dû connaître le travail de nuit ou qu'il l'a oublié !

Avec 9 places au H2 et 6 places au H1 pour une cinquantaine d'agents en activité, on est encore loin du compte...et le responsable de production du H1 va sûrement continuer son dénigrement !

## Propagande virtuelle

D'après le réseau RH de la DGI, 80% des salariés de la DGI reçoivent leur feuille de paie sur coffre-fort électronique. Pour rappel, la direction avait avancé le fait que cela allait faire des économies de papier. Or, en réunion centrale des délégués du personnel, cette même direction nous annonce que tous les agents vont recevoir le magazine « Point Fixe » à la maison ...on a du mal à comprendre la démarche écolo. En revanche, on comprend que la priorité de la direction c'est avant tout sa propagande.

## CLIP : le CLAP de fin d'un thriller !

A la Préparation centrale H1...un jeune agent de MS qui fait un CLIP pour une reconversion pour être préparateur, se voit « remercié » (viré) sans aucune justification, seulement qu'il n'a pas eu la moyenne... Le Hic, c'est qu'il a eu bien plus que 10 (vraie moyenne), mais la direction a décidé que la moyenne serait à 15 (???)

Pendant son CLIP (6 mois) tout allait bien, pas de reproches, étant donné qu'il faisait bien le travail des agents manquants dans le service !

Le CLIP est un « Coursus Logistique Interne Professionnel », désignation bien pompeuse pour désigner une reconversion...et justifier de la marchandisation des agents !

En attendant, Air France continue à exploiter ces Apprentis !

## Premier de cordée

A la recherche d'un nouveau patron pour diriger la compagnie, le Conseil d'administration d'AF/KLM est prêt à « casser sa tirelire » pour attirer un gros bonnet.

Le comble dans tout ça, c'est que ce sont les salariés qui vont de nouveau payer la note car on va leur demander encore plus pour rémunérer grassement ce futur patron.

Et dire que l'intersyndicale ne demande que 6% pour tous les salariés... Ici l'augmentation serait de 400% pour s'aligner sur les tarifs en vigueur sur le marché international des grands patrons d'industrie !!

Ceux qui ont fait de l'alpinisme savent bien que le premier de cordée s'il n'a pas le second pour l'assurer au relais il ne va pas très loin. Et puis la cordée symbolise un partage, du meilleur comme du pire. Sauf que le pire c'est toujours pour les mêmes et que le partage ce n'est pas la première qualité qui va être demandée à notre futur patron...