

# LES DEUX ANES ET LA PAUVRESSE

Orly le 4 janvier 2017

Nous sortons à peine d'un mouvement massif qui s'est opposé à la filialisation de la DGI, que notre direction veut régler ses comptes avec les délégués Sud Aérien.

Rappel des faits :

**Le 3 novembre, la Direction d'Air France KLM annonce « la possibilité d'une filialisation »**

Lundi 21 Novembre, a lieu la première heure d'info Sud Aérien à Eole/Villeneuve Le Roi.

La semaine passée sur Roissy a vu des heures d'info de Sud Aérien très massives.

A Eole, plus de 350 salariés viennent et applaudissent nos propos appelant à la lutte contre la filialisation. L'heure d'info se tient de 10h30 à 11h30, et c'est ensuite la pause repas pour la majorité des salariés.

A l'issue de cette Assemblée Générale, qui confirme qu'un énorme mouvement social est en route contre la filialisation, des salariés viennent nous prévenir qu'une Responsable d'Unité de Production menace en particulier les jeunes de son équipe « *de les compter en grève s'ils restent dans les couloirs à l'issue de l'heure d'info* ».

Nous décidons d'aller voir cette RUP pour lui faire quelques rappels sur le droit du Travail et sur les usages en cours dans notre société Air France et que **s'il faut compter tous les gens dans les couloirs en grève, cela risque de faire beaucoup de grévistes (surtout au Siège d'Air France)**.

Nous lui demandons du reste qu'elle nous communique les textes en vigueur sur une présence dans des couloirs décomptée « en grève »... ?

Evidemment cette responsable ne sait que nous répondre, bafouille, ne veut pas s'exprimer sur les menaces de filialisation, se plaignant de notre ton : « *On ne me parle pas comme cela !* ».

Sur le coup elle va dans son bureau, puis dix minutes après va à l'infirmerie.

**...PUIS 2 COURAGEUX D'EOLE ECRIVENT A LA HIERARCHIE POUR DEMANDER DES SANCTIONS :**

Dès le lendemain, la charge est lancée avec une **lettre diffamatoire et très violente** adressée à la Direction de la part de deux élus de la CGC (**qui n'ont pas assisté à la scène**), nous traitant de « lâches », « misogynnes » qui « *s'en prennent à une femme d'un mètre soixante car c'est facile* » ??? Lettre qui appelle à des sanctions : « *ces évènements ne doivent en aucun cas rester impunis !* » ... « *Afin que nous ne venions pas la peur au ventre à notre travail* »

**Huit jours plus tard**, cette RUP dépose une main courante au commissariat et termine son témoignage par ces mots : « *je ne suis pas blessée* »...

**LE CONFLIT SE DURCIT**

Début décembre, à Eole et aux Moteurs, des débrayages spontanés démarrent, la Direction refuse de compter les salariés en grève, les comptabilisant en « absence non autorisée »...

**La DRH envoie le 7 décembre un courrier menaçant de cinq jours de mise à pied trois de nos délégués Sud Aérien** et les convoque pour le 3 janvier....

**GRACE AUX MANIFESTATIONS MASSIVES DES 8 ET 15 DECEMBRE, LA DIRECTION ANNULE SON ETUDE. MAIS TERNER ANNONCE :LE STATU QUO N'EST PAS UNE OPTION**

## **Coup de pied de l'âne d'une politique répressive et revancharde ?**

La direction a tout tenté pour dissuader les salariés de se mettre en grève contre le plan de filialisation :

- Des cadres qui suivent les grévistes dans l'aérogare d'Orly pour espionner
- Des responsables qui veulent intimider des jeunes.

...et des « pseudo-syndicalistes » CGC (dont un a été vu le 30 décembre habillé en veste rouge essayant de casser la grève majoritaire des agents du passage à Orly Ouest) qui demandent des sanctions contre les contestataires. Ce conflit a été révélateur d'un comportement inacceptable de certains hiérarchiques souvent instrumentalisés par un réseau RH qui ne savait plus comment gérer un conflit qui l'a dépassé.

Et cela prend une tournure bien plus sordide **aux Moteurs Orly** :

Début novembre, un salarié s'est vu accusé par son hiérarchique d'avoir une « attitude agressive », alors qu'il protestait contre une mesure à son encontre.

Pas d'injure, pas de menaces, pas de contact physique, là aussi le chef se sent « agressé ».

Et alors qu'une lettre de neuf collègues de son équipe se plaint du management « *générateur de mal-être de ce hiérarchique* », c'est le salarié qui est sanctionné ! Il a reçu sa lettre de mise à pied le 28 décembre..

### **QUE FAUT-IL FAIRE MAINTENANT ?**

**Ne plus parler à son chef ?** Avoir cinq témoins et un mesureur de décibels ? Enregistrer en vidéo l'entretien ? Adopter une distance réglementaire ? Que notre réseau RH édite un lexique vocable pour s'adresser à son manager ? Mesurer la taille de son chef ?

**Il faut revenir au raisonnable, et pouvoir s'exprimer sans menaces !**

**Nous ne venons pas au travail pour y souffrir**, ni pour subir la violence des méthodes de management basées sur l'intimidation ! L'entreprise menace ses salariés, et ne veut plus les entendre..... Sauf s'ils parlent comme elle le veut, soumis .... On en revient au 19<sup>ème</sup> Siècle, où il était interdit de parler dans les ateliers. Il n'en est pas question !

**Notre lutte a été formidable** : dos tournés à l'arrivée du B787 le 2 déc. en Piste, inauguration par les personnels du B787 dans le hangar CDG avec annulation de la surprise party le 6 déc., manifestation du 8 déc et annonce de la manifestation du 15 déc. , cadres qui refusent majoritairement d'aller remplacer les grévistes en Piste,... toutes ces actions ont fait reculer la Direction qui a dû retirer sa fameuse étude. Nous avons ainsi pu passer un Noël un peu plus serein...même si nous savons que ce n'est que partie remise.

Apparemment, il y a des revanchards qui veulent sanctionner, rétablir le silence et la peur pour mieux essayer de faire appliquer leurs prochains plans destructeurs.

Qu'ils sachent que :

**Nous parlons comme nous voulons,**

**Nous bougeons quand nous voulons,**

Nous voulons vivre et travailler à Air France, avec **des salaires dignes**.

Nous voulons **des embauches**.

**Sud Aérien défend tous les salariés, sans discrimination de sexe, d'opinion, de couleur de la peau, de grade, ni même de taille !!!**

Par contre les petits ou grands chefaillons qui veulent maintenir ce management par la peur doivent comprendre que les salariés en ont assez. Cette gestion par la peur est un échec et ne mènera qu'à l'augmentation des tensions.

**La seule motivation durable, c'est la fierté de son travail bien fait, d'une paie correcte et la possibilité de s'exprimer librement.**

**Bonne année 2017 à toutes et tous  
La solidarité a montré sa force !  
Continuons à la faire vivre !**