



SYNDICAT NATIONAL DU GROUPE AIR FRANCE



Roissy, le 30 Juillet 2008

MODERNISATION DE L'ACTIVITE PAIE

OU PLUTOT « MATRAQUAGE ABATTAGE A LA PAIE »

Force est de constater, que ce projet de réorganisation de l'activité PAIE a cumulé tous les handicaps inimaginables depuis son lancement en juin 2007 à Paray, avec un entêtement dévastateur de la Direction dans toutes ses composantes.

Ce qui est aberrant et révoltant à la fois, c'est que tous les risques et dérapages avaient été signalés et dénoncés pour l'essentiel en temps utile, tant de la part des personnels concernés CSP + CAAL, que de la CFTC au sein des instances représentatives CE/CCE.

POUR RAPPEL

- L'absence d'adhésion du personnel.
- Le manque de perspectives d'évolution de carrière.
- Le dimensionnement des effectifs insuffisant lié au mauvais phasage des opérations.
- Certaines méthodes managériales d'un autre temps.
- La formation liée aux nouveaux embauchés et à l'acquisition des connaissances inadaptée ou expéditive.
- La politique de promotion appliquée parfois sans discernement débouchant sur des incompréhensions et des divisions.
- Manque de réactivité ou non prise en compte de l'avis de la médecine du travail devant l'accroissement des arrêts de travail liés aux états dépressifs.

Il a fallu une tentative de suicide et des arrêts de travail à répétition liés à des états dépressifs pour que la Direction prenne enfin la mesure de la gravité de la situation au bout d'un an d'expérimentation par un re-dimensionnement des effectifs et de l'offre de formation jusque là inexistante. Le manque de réactivité est d'autant plus choquant qu'il s'agit de personnels reconnus pour leur conscience professionnelle, leur dévouement et leur disponibilité que la Direction a volontairement laissés livrés à eux-mêmes au prix de leur état de santé.

Comble de l'ironie, la Direction s'est rappelé qu'il existait un Comité de Suivi pour le Siège dans le cadre de la GPEC qu'elle a réunie le 09 Juillet pour faire un point sur les dysfonctionnements de l'activité PAIE. Seuls les Syndicats signataires, y étaient conviés. En ce qui concerne la CFTC, nous pouvons nous féliciter de ne pas avoir signé l'accord GPEC, accord qui nous amène son lot de surprises et de découvertes au fil du temps.

En conclusion ; la Direction en matière de réorganisation a certes des devoirs, mais elle a aussi des obligations essentielles à l'égard du personnel, qu'il convient de ne pas négliger, c'est-à-dire des conditions de travail liées à l'état de santé, de qualité d'écoute et de reconnaissance. Dans le cas contraire, la Direction expose le personnel inévitablement à des situations de stress que l'on rencontre de plus en plus au travers de nombreuses restructurations engagées, répondant ainsi à une logique de réduction des coûts aveugle. **De toute évidence pour la CFTC, doit être pris en compte le risque lié au stress que ce soit à titre préventif ou curatif.**

Le Bureau Central