



CSE COURT COURRIER 29/30 MARS 2022

Bilan des mobilités et projection des besoins CC à fin 2022 :

L'écart besoins/ressources se réduit mais la direction continue à rechercher et proposer des solutions pour atteindre l'équilibre fin décembre 2022 sans avoir recours aux licenciements. Dans le cadre du récent PSE, il reste à ce jour environ 94 postes à supprimer. Les principaux outils pour y parvenir sont les offres de mobilité géographiques ou professionnelles et les dispositions de l'accord GEPP (Congé Mobilité, Temps Partiel Aidé Fin de Carrière et DFC).

COMMENTAIRES CFDT :

Sur le terrain, la situation peut paraître ubuesque. En effet, la direction continue de supprimer des postes alors que beaucoup d'escales n'auront pas suffisamment de moyens propres pour passer la saison d'été. Hélas, ce choix est assumé par la Direction et sera la règle à l'avenir ! Le dimensionnement sera réalisé à partir de l'exploitation hiver de base et tous les vols saisonniers seront traités via des apports extérieurs. Face à ce choix stratégique dommageable, la CFDT souhaite plus que jamais négocier et garantir par le biais d'accord, le périmètre futur et les conditions de travail du CC. L'objectif étant de sanctuariser un minimum de compétences et d'emplois AF en Province...

Projet d'orientations stratégiques 2022/2024 et conséquences sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois :

La restructuration du réseau domestique se poursuit tambours battants. L'année 2022 reste difficile avec un sureffectif résiduel au global AF ainsi qu'au Court Courrier. L'APLD permet à court terme de pallier cette situation et de gérer les variations d'activité en conséquence. Il n'y a donc pas de nécessité de mettre en œuvre un outil complémentaire de gestion du sureffectif d'ici au premier semestre 2023. Cette GPEC fait également état d'un écart besoins/ressources important pour l'année 2024 puisqu'il y aura au moins 350 EPT de trop en regard de l'activité Court Courrier prévue sur cette période.

COMMENTAIRES CFDT :

La Direction reste évasive lorsqu'elle répond à nos questions sur les moyens qu'elle mettra en œuvre pour effacer le sureffectif de 2024... Le manque de visibilité, pourtant reconnu comme important facteur de stress, générateur de RPS, reste de mise pour les salariés du court Courrier ! La CFDT tout au long des échanges qui vont s'ouvrir ne cessera de pousser la direction dans ses retranchements afin qu'elle fasse la lumière sur cette nouvelle épée de Damoclès. Les élus CFDT ont voté CONTRE cette stratégie opaque, encore une fois réductrice d'emplois Air France.

Grilles horaires Pole Avion au sein de l'escale de MRS :

Conciliant une bonne couverture de charge et une bonne réponse aux attentes en matière de Qualité de Vie au Travail, la grille présentée permet une récupération accrue par rapport à la précédente. Elle sera plus cohérente vis-à-vis de l'effectif restant et des prévisions de trafic à venir.

COMMENTAIRES CFDT :

Le nombre de jours de repos, supérieur à celui d'un 4/2 ou d'une « Marseillaise », ne sera pas du luxe pour les salariés KN de MRS, régulièrement soumis aux pressions d'une importante saisonnalité. Majoritairement choisie par les salariés et générant un taux de productivité acceptable, cette grille a été validée par les élus CFDT.

Réinternalisations de la fonction CRP au sein du périmètre CC :

Conformément aux recommandations du CSE en 2021, il a été décidé de réinternaliser la fonction de conseiller en radioprotection (CRP). Celui-ci s'appuiera sur un correspondant central DGO et des correspondants locaux dans les escales concernées (Orly, Ajaccio et Bastia). Ce CRP réalisera entre autres :

- Une inspection du process traitement des colis radioactifs de chaque escale,
- Le bilan annuel radiologique et le niveau d'exposition des salariés de chaque escale,
- Le suivi des sensibilisations radioprotection des agents piste.

Projet de fermeture du terminal 2 à LYS et transfert de l'activité vers le T1 :

Au vu des prévisions de trafic post Covid, ADL a pris la décision de regrouper l'ensemble des opérations au Terminal 1 et en profitera pour effectuer des aménagements au T2. Ce déménagement génère des craintes concernant l'attractivité, la rentabilité et les conditions de travail au sein de notre Hub régional. La vive réaction d'Air France et de certaines Organisations Syndicales aura permis d'obtenir un certain nombre de garanties visant à maintenir le bon fonctionnement de nos opérations. Cette situation devrait durer entre 18 et 24 mois.

COMMENTAIRES CFDT :

Malgré les assurances obtenues, un certain nombre de points noirs subsistent : nos clients seront privés de salon dédié et devront se contenter des infrastructures ADL. Le cheminement entre la zone d'enregistrement et le satellite sera beaucoup plus long. Incertitude concernant l'impact de l'HLE actuelle sur la ponctualité des vols, etc... Côté salariés, nous serons particulièrement exigeants sur les temps de déplacement et l'équipement des locaux proposés lors des visites CSSCT, notamment en ce qui concerne l'atténuation sonore, l'espace dans les salles de travail et de repos. De manière plus générale, la CFDT sera attentive à ce que cette situation, imposée par ADL, nuise le moins possible aux opérations d'AF et de ses salariés.

Infos générales Direction :

- Suite à plusieurs incidents au global compagnie, une importante campagne de prévention et de sensibilisation va être proposée par les réseaux SST de la compagnie. Les principaux thèmes seront les chutes de hauteur, masse et centrage et bien sûr, la sécurité des vols dans son ensemble.
- Le règlement intérieur vient d'être mis à jour en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes. L'objectif étant de s'aligner sur les textes du code du travail, eux même mis à jour à la suite d'importants amendements apportés à la loi. Chaque salarié peut prendre connaissance de ces nouvelles règles via l'Intranet Air France.