



CSE COURT COURRIER

21/22 JUIN 2022

PROJET D'EXTERNALISATION PONCTUELLE DE LA FONCTION TZA A MLH :

Suite à l'annonce de fermeture du service piste fin 2024, certains salariés ont pris les devants et ont déjà réévalué leur orientation professionnelle. En conséquence, il n'est plus possible de traiter toute l'activité TZA actuelle avec l'effectif résiduel.

Privilégiant l'externalisation de la fonction sur les vols KLM, la Direction envisage pour ce faire, de missionner ponctuellement Swissport dès le mois de juillet.

COMMENTAIRES CFDT :

Encore une fois, les emplois en province sont galvaudés par la Direction du Court courrier. Aucune recherche de solutions alternatives n'est réalisée. La CFDT vote contre ce projet car, au-delà de l'emploi, l'impact sur les conditions de travail est certain. La Direction a favorisé les départs mais l'activité est toujours là et les salariés restants trinquent...

ORIENTATIONS 2022 EN TERME DE PREVENTION SANTE SECURITE AU TRAVAIL :

2022 sera l'année d'un retour quasiment à la normale avec moins de contraintes Covid, une reprise d'activité nécessitant une vigilance autour de l'impact de cette reprise sur nos organisations et nos process.

La direction du Court Courrier envisage un retour aux fondamentaux SST que sont :

- la reprise des remontées de presque accidents et situations dangereuses dans Groundform,
- la prévention autour de nos typologies de risques les plus importantes (TMS, les chutes de plein pieds, RPS...),
- la relance de la démarche APEPS avion et client, des sensibilisations 400hz et des forums SST/SV/Environnement,
- la prévention autour de la QVT (handicap, sexisme, harcèlement...).

COMMENTAIRES CFDT :

La CFDT et l'ensemble des élus ont demandé le report du vote concernant ce PAPRIPACT 2022 car le document présenté n'est pas assez abouti. Les Risques Psycho Sociaux, omniprésents chez les salariés du CC, ne sont pas suffisamment pris en compte. Nos questions sur la construction de l'arbre des causes et les coûts induits, par exemple, sont toujours sans réponses. La direction a consenti à tout faire dans le cadre de l'accord AGEPP, pour éviter les licenciements à l'issue du PSE en cours. En conséquence, les élus unanimes ont demandé par le biais d'une motion, le retrait pur et simple du plan social actuel. A six mois de l'échéance, garder une telle épée de Damoclès sur les salariés du CC est inacceptable et dangereux.

BILAN DE LA POLITIQUE SOCIALE COURT COURRIER 2021 :

Durant l'année 2021, le secteur aérien et Air France ont traversé une crise sans précédent qui s'est traduit par une activité considérablement diminuée.

Dans ce contexte de crise aigüe et durable, la politique sociale d'Air France a dû s'adapter en termes d'objectifs et de moyens mais elle est restée volontariste et s'est appuyée sur un dialogue social et une politique contractuelle toujours soutenues.

En 2021, malgré les difficultés, les accords suivants ont été signés :

- 11ème accord sur le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2021-23,
- Protocole d'accord sur les mesures salariales 2021 et 2022,
- Avenant à l'accord sur la Qualité de vie au travail PS relatif au télétravail,
- Négociation en vue de la signature début janvier 2022 du 6ème accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LES FAITS MARQUANTS DE LA POLITIQUE SOCIALE 2021 AU SEIN DU COURT COURRIER :

- ✓ L'année 2021 sera marquée par la mise en œuvre d'un PDV/PSE pour les salariés du Court-Courrier avec le départ de plus de 600 personnes.
- ✓ Une dynamique de mobilité interne poursuivie tout au long de l'année, avec des mouvements intra-escaliers et vers d'autres directions.
- ✓ La poursuite de l'activité partielle : 2317 salariés du Court Courrier pour un total de 886 368 heures.
- ✓ Un effort de formation maintenu malgré la crise, y compris le lancement d'un parcours d'accompagnement dédié aux AMDE.
- ✓ La poursuite des mesures sanitaires pour lutter contre le COVID.

COMMENTAIRES CFDT :

La crise sanitaire a offert une voie royale à l'opportuniste Direction d'air France dans son entreprise de démantèlement des emplois sur le Court Courrier. 600 personnes de plus ont dû quitter l'entreprise cette année, laissant leurs collègues actifs bien démunis face à une reprise d'activité aussi soudaine qu'intense. Les élus CFDT dénoncent, depuis plusieurs années maintenant, cette funeste politique d'attrition. C'est donc en toute cohérence qu'un vote CONTRE a été émis vis-à-vis de cette stratégie et du bilan négatif qu'elle a encore généré en 2021.

INFORMATIONS DIRECTION :

- ✓ A Lyon, le transfert temporaire des activités AF vers le terminal 1 (ancien terminal low cost) est maintenant effectif.
- ✓ Augmentation du trafic vers l'Algérie a/c du 13 juin depuis MRS, TLS, NCE...
- ✓ L'augmentation des températures dans les terminaux, un peu partout, est le fruit des ambitions liées à la « performance énergétique » affichées par les gestionnaires d'aéroports. AF continue le bras de fer pour que la raison l'emporte.
- ✓ Salariés Tatoués : une réflexion centrale est en cours sur l'évolution des règles d'habillement tenant compte des évolutions sociétales (Tatouages, Piercing, Etc...) et du réchauffement climatique. Pour l'heure, seule une tolérance est admise lors des épisodes de fortes chaleurs.

COMMENTAIRES CFDT :

Au vu des conditions météorologiques actuelles, la CFDT demande la généralisation du déploiement des bermudas et casquettes dans tous les services piste.

Sur LYS, le service et les infrastructures n'étant plus vraiment au niveau requis, nous sollicitons la Direction pour qu'une communication et des actions commerciales soient réalisées auprès des Pax haute contribution pendant cette période transitoire.

Suite à notre demande du mois de Mai, la Direction précise que tout dépassement d'horaire sera compté par tranches de 30mn (chaque ½ heure entamée sera due) et que le RNP de 45 mn sera toujours décompté dans sa totalité.

La CFDT dénonce également l'attitude honteuse des gestionnaires d'aéroports adeptes du Greenwashing. Ce sont les passagers et les salariés qui souffrent des températures excessives dans les terminaux afin que ceux-ci puissent afficher une image écoresponsable exemplaire.

Intervention CFDT au sujet des « propos et actes sexistes dans l'entreprise » :

Les élus CFDT présents lors de cette session ont demandé à la Direction de rendre obligatoire pour tous les salariés, la formation Elearning traitant du harcèlement et des outrages sexistes. Depuis peu, une loi très protectrice existe, rendant obsolètes les tolérances jusqu'ici de mise en matière de sexisme ordinaire, chez AF comme ailleurs. Les sanctions dans et hors de l'entreprise sont désormais bien réelles. Aussi, la Direction se doit de faire connaître ces nouvelles règles à la totalité de ses salariés.