

ÉLECTIONS AU CSE | 17 & 18 MARS 2020

JE VOTE CFDT !

Les 17 et 18 mars 2020, vous serez amené-e-s à voter afin d'élire vos futurs représentants au sein du nouveau Comité social & économique (CSE) de Servair 1.

LE CSE EST LA NOUVELLE INSTANCE QUI REMPLACE LES CE, LES DP & LE CHSCT

Les trois instances sont désormais fusionnées au sein d'une seule et même instance. Conséquences pour notre établissement ? Moins de sièges et donc moins de mandats, disparition des délégués du personnel pour lesquels la Direction générale et les organisations syndicales représentatives n'ont pas eu la volonté de mettre en place dans un accord CSE des représentants de proximité. Cela se traduira par une prise en compte réduite des « *demandes individuelles et collectives* », ce sont les salariés qui en pâtiront finalement. Cette nouvelle configuration nécessitera des élus formés et ayant les connaissances techniques incontournables à la maîtrise des différents sujets qui seront portés à la connaissance de l'instance.

PAS DE PLACE POUR L'AMATEURISME, LA LÉGÈRETÉ VOIRE LE « COPINAGE »

Les élus se devront d'être à la fois régulièrement

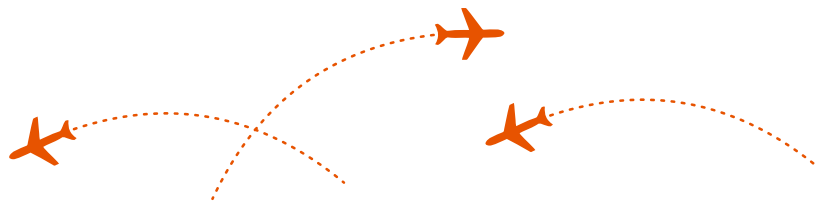
sur le terrain afin de garder une connaissance des problématiques du quotidien rencontrées par l'ensemble des salariés et réellement siéger au sein de l'instance.

LES ORDONNANCES DITES MACRON DE 2017

Elles ouvrent le champ à la négociation avec une inversion de la hiérarchie des normes en privilégiant les accords d'entreprise. Dans le contexte actuel, rien ne garantit que des accords spécifiques à l'établissement soient posés sur la table et par voie de conséquence, la remise en cause des accords existants.

La nécessité d'avoir des élus en capacité d'analyser des sujets, d'expressions et de positionnements affirmés et assumés sera primordiale. Compte tenu de « *la culture syndicale* » de l'entreprise, cela devra marquer une véritable rupture avec le passé au vu du virage pris depuis l'arrivée puis la position dominante de Gate Group dans le capital de Servair. ●





SITUATION ACTUELLE & BILAN

Comme à leur habitude, les mêmes qui participent à la dégradation du quotidien des salariés voudraient aujourd'hui recueillir vos voix. Le bilan de leurs choix et actions doit être connu de tous :

- ➔ perte des GP (facilités de transport) ;
- ➔ emplois CDI en baisse constante ;
- ➔ précarisation des emplois ouvriers / employés par l'utilisation de personnels intérimaires ;
- ➔ négociations déloyales par le chantage et « la prime à la signature » pour certains au détriment de l'ensemble des salariés ;
- ➔ non-respect des accords collectifs ;
- ➔ conditions de travail en constante dégradation : par la réduction des effectifs et la recherche systématique de productivité dans les services opérationnels (armement AF et compagnies, prestations / production, laverie, transport, quai AF, magasin) ;
- ➔ plannings non respectés et heures supplémentaires : au vu de la précarité, cela représente plus de 99 emplois équivalents temps plein (ETP) ;
- ➔ plannings non respectés entraînant fatigue et usure des salariés avec à la clé des restrictions voire des inaptitudes totales entraînant des licenciements (remerciements pour services rendus probablement). ●

EMPLOI

Au cours des quinze dernières années, la politique menée a consisté à ne réduire que les effectifs sans assurer le renouvellement générationnel par le biais d'embauches. Le résultat se fait durement sentir aujourd'hui : vieillissement de la population avec des effets sur la santé des salariés qui, pour beaucoup effectuant des travaux de manutention et cadencés, développent des pathologies débouchant au mieux sur des reclassements, dans la plupart des cas des inaptitudes définitives et à tous postes conduisant à des licenciements.

Emploi, conditions de travail et rémunération demeurent les grands sujets qui doivent être au cœur des revendications de tout syndicat qui se respecte. Mais parallèlement aux engagements il nous faut dresser un état des lieux sur ces questions. Les organisations syndicales dîtes représentatives et historiquement sur une ligne identique aux positions de la Direction doivent également assumer leurs choix. ●

RÉMUNÉRATION

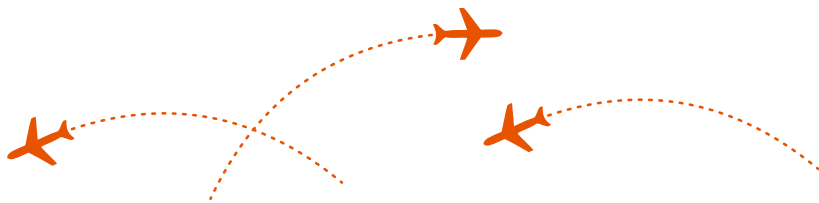
La CFDT porte une véritable volonté d'amélioration des salaires. Le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés doit être au centre de la négociation. La « modération salariale » est le leitmotiv des politiques menées depuis plus de 15 ans avec toujours en exergue la prédominance la prépondérance de la rentabilité des dividendes. La CFDT œuvre pour une meilleure répartition de la richesse créée par chacun d'entre nous. Ce sont bien les salaires de base qui se doivent de récolter toute notre attention, car seul indicateur fiable du pouvoir d'achat des salariés. Les salaires nets des salariés travaillant en cycle et en décalé pourraient apparaître acceptables.

LA RÉALITÉ EST TOUTE AUTRE

Les salaires nets sont largement constitués, complétés par les éléments variables ou majorations (heures de dimanche, jours fériés, heures de nuit) ainsi que des heures

supplémentaires dont les niveaux atteints représentent des équivalences d'emplois temps plein non négligeable. C'est donc bien au « sacrifice » de leur vie privée et de leur santé que nombre de salariés restent positionnés sur des emplois cyclés et décalés.

Les négociations salariales menées au cours des 20 dernières années ont donné lieu à toutes sortes de « spectacles » déplorables de la part de nos dirigeants. Refus de fournir les éléments obligatoires liés aux rémunérations des dirigeants, chantage à la non-signature des NAO consistant à octroyer des augmentations moindres que les propositions initiales (si vous signez, c'est + x % sinon ce ne sera que + y %). Idem sur des mesures liées à l'intéressement alors que celui-ci ne peut être abordé en NAO n'étant pas un élément du salaire et ayant sa propre commission. Autant de méthodes déloyales et encouragées par certains syndicats afin de dissimuler ou protéger leurs propres niveaux de rémunération. ●



L'APPARTENANCE À GATE GROUPE

Que dire de Gate Opex et le l'ensemble des outils Gate, même si Servair est sur certains points plus compétitif que Gate ? Quel est le positionnement de Servair dans l'organigramme Gate ? Quel est le rôle de l'encadrement Servair au sein de Gate Group ? Beaucoup ont l'impression d'être de plus en plus exclus de la chaîne de décision. Si Gate Group est bien notre « maison mère », est-il envisagé ou envisageable d'avoir un intéressement de groupe et non pas uniquement Servair ?

LE RACHAT DE LSG EUROPE PAR GATE GROUP DU 26 NOVEMBRE 2019 : LA FAMILLE S'AGRANDIT ?

Avec quel fond ce rachat a-t-il été possible (cash, endettement supplémentaire) ? Peut-on envisager que deux années de non-investissement chez Servair aient permis ce coup de poker ? Dans ce cadre, est-il prévu des investissements pour Servair en n'oubliant pas que c'était la raison première de notre mise en vente par Air France ? À la CFDT, nous disons que Gate Groupe se comporte comme un fonds de pension et augmente le sentiment d'être un bien de consommation rendant donc possible une éventuelle revente. ●

ÉGALITÉ PRO FEMMES / HOMMES

Les chiffres sont éloquentes. La part des femmes au sein de la catégorie maîtrise ne représente que 19,50 % ! Cette situation n'est pas acceptable. Les femmes sont aujourd'hui totalement exclues de la qualification maîtrise ou cadre. La CFDT a toujours porté des revendications afin que les femmes de Servair 1 puissent accéder à ces postes à responsabilité, n'en déplaise aux esprits machistes et rétrogrades. L'accord signé au mois d'août 2019 ne règle rien, il ne s'agit à nouveau que d'une vitrine au final vide de mesures concrètes. ●

LE SOCIAL & LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Nous sommes devant une direction se targuant d'avoir signé un accord QVT au mois d'août 2019 avec « ses syndicats ». Celui-ci ne règle rien. Il ne s'agit que d'un accord vitrine et vide de mesures concrètes. Le dialogue social est ainsi mis sous tutelle par des référents de la direction et la parole des représentants du personnel n'est pas entendue.

DRÔLE D'APPRÉHENSION DU DIALOGUE SOCIAL...

Égalité femmes / hommes, travailleurs handicapés, discriminations, télétravail, etc. : cet accord ne permet ni de gommer les écarts salariaux aberrants ni d'améliorer la qualité de vie au travail pour les salariés ! ●

INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Triste constat chez Servair & ses filiales : aujourd'hui, l'entreprise s'enorgueillit d'employer 9 % de salariés handicapés, alors que la base même est d'intégrer ces salariés au sein de l'entreprise en CDI et non pas de trouver une mesure substitutive avec les ESAT*. Cela se traduit par un investissement ridicule, qui n'est pas à la hauteur des enjeux liés à l'insertion des personnes handicapées ! La direction a signé par le passé deux accords qui ne sont pas respectés ! Est-ce acceptable ? Est-ce juste ? Pour rappel, la CFDT est présente et représentée dans la Commission insertion handicap 93. ●

HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL

Parler de lutte contre le harcèlement moral ou sexuel, c'est bien, mais à condition de traiter le fond du problème et d'apporter des réponses concrètes. Masquer les problématiques liées par exemple au burn-out, au stress, à la pression ou à la précarité d'effectif sont des méthodes incompatibles avec le respect de toute dignité humaine !

FAUT-IL LE RAPPELER ?

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Les langues se libèrent, les faits de harcèlements à Servair aussi. Faites de votre mal-être notre combat ! ●

MÉDIATION

Alors que la BDES ne marche pas, que la RGPD n'est pas mise en place réellement, on ose nous parler de télétravail... En 2005, après l'expulsion des locaux syndicaux au vu de l'ambiance délétère et du climat social tendu, le mal-être se faisait sentir à tous niveaux dans l'établissement aux fins de préparer les salariés à la suppression d'avantages acquis non négligeables. Hémorragie stoppée par la seule réponse des salariés à l'époque de mettre en place des organisations syndicales voulant se battre et jouant leur véritable rôle de défense de l'intérêt collectif des salariés.

L'ANNÉE 2020 SERA PIRE !

Admettons-nous d'avoir comme à l'ACNA un accord de performance sacrifiant un week-end de trois jours par le truchement de la modification des plannings, de la règle des congés payés, un PSE et une rupture conventionnelle collective ? ●

LES 17 & 18 MARS, VOTEZ CFDT !



C'est à vous de choisir les syndicats qui vous représenteront pour ces quatre prochaines années. Le choix ne doit pas être lié à de l'opportunisme, mais à une réelle idéologie.

CE QUE NOUS PROPOSONS

- ➔ Le retour à une action syndicale responsable par ses actes, ses expressions et ses positionnements.
- ➔ Sortir de la recherche du pseudo compromis auquel vous font croire les vrais « syndicats amis » de la Direction générale. Ce que nous proposons, c'est l'intégrité morale et matérielle dans la négociation et donc la base de la recherche d'un véritable compromis avec en priorité absolue, l'intérêt général. ●

1^{ER} COLLÈGE | OUVRIERS & EMPLOYÉS

TITULAIRES	SUPLÉANTS
WILLY SAINT PRIX	AMÉLIA DE FREITAS
LAURENCE OBREBSKI	CARLOS DA CUNHA DE CARVALHO
DANIEL JAFFRE	LAURENCE OBREBSKI
AMELIA DE FREITAS	KOUMAR SP
PARANJODY SAGADEVIN	AMÉLIA DE FREITAS
AMÉLIA DE FREITAS	WILLY SAINT-PRIX
CARLOS DA CUNHA DE CARVALHO	LAURENCE OBREBSKI
LAURENCE OBREBSKI	PARANJODY SAGADEVIN
KOUMAR SP	AMÉLIA DE FREITAS
AMÉLIA DE FREITAS	DANIEL JAFFRE
PARANJODY SAGADEVIN	LAURENCE OBREBSKI

2^E COLLÈGE | MAÎTRISES

TITULAIRES	SUPLÉANTS
SÉVERINE HENON	STÉPHANE PETIT
JEAN-CLAUDE CHAPON	ANTONETA BURLOVIC
JENNIFER MAFFRE	ÉRIC LIGONNIERE
FABRICE PEROSA	MARIAM KANTE
SÉVERINE HENON	ROBIN DELAITRE
MADGID RABOUI	FABRICE PEROSA