

DU 24/05/AU 11 JUIN 2020



Tout d'abord, La CFDT Servair & Filiales tient en premier lieu à honorer la mémoire de nos collègues disparus et le soulagement à l'égard de ceux atteints, parfois longuement hospitalisés dans les services de réanimation, qui sont aujourd'hui guéris et hors de danger.

responsabilité. Au-delà de la déclaration quelle est la réalité des faits ??)

SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020 SERVAIR S.A. « PROCÈS-VERBAL DE CLOTURE »

Depuis maintenant 3 mois le secteur de l'aérien se trouve quasiment à l'arrêt. Pour Servair S.A et ses filiales PAC, ACNA, SOGRI, FDF, OAT etc, la situation est bien évidemment préoccupante constat fait de la chute de l'activité et de l'impact futur et présent sur les emplois. Cette période d'activité partielle ne doit pour autant pas masquer certains sujets, sur lesquels d'ailleurs, aucune réaction de la part des « organisations représentatives » ne s'est fait entendre.

La Direction a rappelé que cette mesure exceptionnelle s'inscrit dans la continuité d'une démarche de responsabilité partagée avec les Organisations Syndicales Représentatives, permettant de préserver sur la durée les équilibres économiques et sociaux de l'entreprise.

Les parties en présence, c'est à dire une majorité des OS ont constaté que le contexte exposé ne permettait pas d'envisager un accord.

BILAN DE TROIS MOIS

Dans son allocution via une vidéo, le Directeur Général de Servair SA, M. Alexis FRANTZ, déclare faire appel au dialogue et la

La Direction a confirmé que ce contexte inédit et exceptionnel auquel est confrontée l'entreprise ne permettait pas d'envisager une quelconque mesure salariale, la priorité étant de sauvegarder l'entreprise et les emplois des salariés.

CFDTSERVAIR SA- Sections CFDT SERVAIR

Commentaire CFDT

Regarder la situation en face est une chose, ne pas négocier en écartant tout sujet de manière exhaustive est une faute. La négociation peut ou ne peut aboutir, il y a donc soit accord soit désaccord. Un procès-verbal dit « de clôture de négociation » dispensait pas les « OS représentatives » de présenter un minimum de revendications et d'expressions et, au terme du processus, de se prononcer par accord ou désaccord voire proposer une clause de sortie de crise dite « de revoyure » afin de revenir à la négociation après une période d'observation de l'évolution de la situation du secteur.

Rappelons que la NAO se tient traditionnellement en avril, c'est-à-dire après la validation des comptes de l'exercice de l'année N-1. Les résultats 2019 permettaient-ils de prétendre légitimement à des mesures salariales ? Point de réponse possible, ni le CCE Servair ni l'Administrateur salarié n'ayant remplis cette mission élémentaire quant à l'analyse et la prise en compte des données économiques de l'entreprise.

Dialogue et responsabilité ?



SUR LE TELETRAVAIL

« Un point enfin sur les risques psychosociaux pour affiner ce portrait du télétravail : 56 % des répondants à une enquête ont déclaré

DU 24/05/AU 11 JUIN 2020

travailler plus longtemps par jour, avec une hausse de la charge de travail (39 %), et une hausse de leur productivité (50 %). Autre sujet préoccupant : 43 % des personnes interrogées ont déclaré se trouver isolées de leur collectif de travail »

Le télétravail, objet social non identifié bien vécu mais qui génère des inégalités le télétravail s'apprend, il ne s'improvise pas. Selon de nombreuses remontées de la part des salariés, plus particulièrement Cadres, placés en télétravail, ce système a augmenté leur productivité journalière par une culpabilisation consciente ou inconsciente liée justement au fait, que se trouvant à domicile, « un effort particulier » pouvait se concevoir. La réalité de la situation nous donne à nouveau raison lorsque depuis plusieurs années la CFDT réclame un accord cadré et équilibré sur ce point. Equilibre entre Vie Professionnelle et Vie Privée, Droit à la Déconnexion (quand commence et se termine une journée de travail ? Comment contrôler le temps de télétravail et veiller au temps de repos quotidien ?) et le maintien du lien social primordial à tout individu ! L'accord d'août 2019 incluant Télétravail, Qualité de vie au travail, emploi des handicapés n'a rien résolu, force est de le constater ! Accord « fourre-tout » dont les lacunes se font aujourd'hui amèrement ressentir. Et sur la mise à disposition des matériels informatiques aux salariés afin de remplir leurs missions quotidiennes ? Rien ! Autrement dit « faites avec vos propres moyens ».

Facilités de transport : NOVA



Conforme à leur cahier des charges négocié par la direction et les signataires de cet accord, aujourd'hui certains s'en mordent les doigts !!! D'ailleurs lors des NAO l'Unsa précisant en ce qui concerne NOVA que plus d'activité et plus d'avions, donc plus besoin de prendre des Billets ! et de demander « d'examiner la possibilité de suspendre ce contrat provisoirement car la situation est dramatique et d'utiliser les fonds pour les collaborateurs en attendant un retour à la normale ».

Commentaire CFDT

La vérité finit par rattraper les signataires de « l'accord de garantie » incluant le thème des facilités de transport. Il suffisait d'attendre un peu dans le temps, on a commencé par grignoter le bout de la chemise et aujourd'hui les salariés n'ont plus de chemise du tout. Faut-il continuer sur cette approche ? Pour la CFDT bien évidemment que non ! Pas de « chèque en blanc » sur les thématiques sociales et encore moins associé à des contreparties individuelles. Transférer la « subvention spéciale voyages » allouées aux différents CE et gérée par le CCE pourrait être envisagée sous condition de la validation de l'ensemble des CE

DU 24/05/AU 11 JUIN 2020

d'une part et sous respect des obligations légales en termes d'assujettissement à cotisations sociales URSSAF, ces sommes pouvant être considérées comme du salaire sous peine, au final, de redressements de la part de l'URSSAF.

Lancer de grandes idées sans maîtrise des sujets présente toujours un risque, les traiter avec légèreté peu avoir un coût pour les salariés.

SUR L'EMPLOI CDD – INTERIM ET CDI ET DE L'AVENIR

La crise liée au Covid19 a directement et immédiatement touché les emplois précaires CDD et Intérimaires. L'ensemble de ces contrats a été coupé « siné dié » précarisant de fait encore plus la situation de ces ex-salariés. La CFDT s'est toujours prononcée en faveur de l'emploi permanent, les différentes Direction a largement utilisé et développés les contrats précaires sous divers prétextes (accroissement temporaire d'activité, contrats de remplacement, etc.). Au travers de cette situation réellement dramatique à titre personnel pour ces salariés, c'est bien le modèle recherché par nos dirigeants afin de faire face à ce type de crise : utiliser un maximum des contrats précaires pour plus facilement y mettre fin en cas de variation d'activité, de crise politique ou sanitaire !

Vive le progrès social !

Dans son allocution, le Directeur Général de Servair SA énonce d'ores et déjà les axes de la stratégie d'entreprise avec un plan d'économie de 170 millions d'Euros dont 80 millions sur la masse salariale s'empressant de préciser que cela incluait la remise en question « d'accords sociaux qui ne sont plus adaptés » et de poursuivre en indiquant que cela s'établirait pour chaque établissement par des « accords de méthode » (ou comment passer outre du code du travail et pour l'entreprise de ne n'être contrainte, du réchauffé à SERVAIR cf. accord temps de travail). **La CFDT se doit dès à présent de mettre en garde les salariés des établissements de Servair SA ainsi que l'ensemble des filiales ; ce qu'il faut comprendre. C'est bien l'ardent désir à peine dissimuler de profiter de la situation pour définitivement effacer les accords centraux et locaux et enfin pouvoir mettre sur le même plan social établissements de Servair et filiales. C'est d'ailleurs la tentative échouée à SOGRI Cayenne où la direction locale souhaitait le démantèlement de l'ensemble des accords. Les représentants des salariés vigilants s'y sont fermement opposés.**

Lapsus révélateur : le DG de Servair SA déclaré que « ... à l'issue de cette discussion » se reprenant et d'indiquer « de cette négociation » traduit la véritable stratégie déjà fixée, point de réel dialogue, nos dirigeants passeront en force si besoin est ».

Même si pour l'heure nos dirigeants se donnent 2 mois pour mener à bien ces « discussions », la finalité sera, sans réaction de la part des OS présentes autour de la table, des mesures graves pour les emplois, pour les

DU 24/05/AU 11 JUIN 2020
rémunérations, pour les conditions de travail et pour la santé des salariés.

Les dispositifs « d'accord de performance collective » ou « accord de compétitivité » sont probablement l'objectif recherché par la Direction Générale. Dispositif permettant dans un accord global d'inclure, temps de travail (refonte des plannings et horaires de travail, RTT, congés ancienneté, etc), baisse des rémunérations et disparition d'accords historiques faisant l'attractivité sociale de l'entreprise (13eme et 14eme mois). Un passé proche ne peut que nous montrer plus qu'opposer à ce genre de pratiques, nous avons connu à PAC CENTRE à l'époque Bruneau Pégurier l'épisode de l'accord de substitution lors du passage sous la convention collective CCNTA enterrant définitivement les accords qui existaient. De même le fameux accord de compétitivité à l'ACNA dont les plannings et horaires de travail ont largement impacté la santé des salariés et leur vie privée par la réduction des jours de repos.

En cas de refus par le salarié des modalités de l'accord de performance collective, c'est le licenciement qui est à la clé ! La Direction Générale sera donc gagnante quoiqu'il arrive, soit les salariés acceptent soit ils seront purement et simplement licenciés contribuant ainsi à la réduction des effectifs et donc de la masse salariale.

DE LA RESPONSABILITE DES ACTIONNAIRES
--

Et puisque notre Directeur Générale termine son intervention par les mots de responsabilité et de solidarité, nous attirons l'attention sur la responsabilité et la solidarité de nos deux actionnaires !

Air France et les 7 milliards d'Euros d'aide de l'état et qui pour l'heure se montre très silencieux sur ses obligations morales au titre de sa part actionnariale par son soutien à hauteur de sa participation qui n'est pas neutre (49,9%).

Et alors que parallèlement, faut-il le rappeler, l'organigramme de la Direction Générale laisse clairement apparaître la présence en nombre

DU 24/05/AU 11 JUIN 2020

de dirigeants émanant directement de l'entreprise Air France. Présence afin d'exercer un contrôle et favoriser leur entreprise mère ?

Quant à GATE GROUP, pas mieux ! ne compter que sur un plan d'économies largement supporté par les salariés des entreprises n'est suffisant. Le devoir d'un actionnaire est de couvrir les pertes qui plus est lorsque précédemment l'on s'est porté acquéreur de LSG EUROPE (montant de la transaction inconnu à ce jour).

Responsabilité ?

Autant de sujets qui recueilleront toute notre attention et pour lesquels nous communiquerons largement dans les prochaines semaines.

Retrouvez nous sur WWW.cfdtservair.fr

