

Roissy le 20 décembre 2016

Une Direction toujours au-dessus des lois



La Direction ne respecte pas le code du travail, pourquoi elle respecterait le code de la route ?

Lors du C.H.S.C.T du 22 novembre la direction a présenté un nouveau camion « DOLL », provenant d'un nouveau fournisseur avec des commandes différentes des autres camions.

Pour ces camions, des 19 tonnes, <u>le permis C ne sera pas nécessaire</u>, la direction <u>« se fait juge et préjuge »</u> qu'elle n'a pas à se conformer pas à la réglementation applicable en la matière!

Les agents qui utiliseront ces camions, <u>n'auront pas</u> <u>de formation qualifiantes obligatoires</u> (FIMO / FCO), les salariés sont sur une « fonction à vie de voie de garage » ils n'évolueront pas vers un permis PL.

La direction préfère dispenser cette formation à des cadres et maîtrises qui n'ont aucun lien avec l'activité et les métiers de pistes, mais pour quelles raisons?

Les métiers qui exigent le permis PL sont-ils des métiers sensibles et/ou stratégiques pour Servair ?

La Direction Générale, lors des négociations sur la GPEC devra faire preuve de Transparence.

Art. L. 4612-8-1 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.



Le C.H.S.C.T n'a pas été consulté, pour la direction ce n'est pas nécessaire!

Art. L. 4614-9 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

La Direction <u>a refusée catégoriquement de</u> remettre la documentation se référant à ces

« camions DOLL », concernant leurs _

caractéristiques techniques, leurs équipements de sécurité, les consignes d'utilisation et le support de formation destiné aux utilisateurs.

Pour la direction elle n'a aucune obligation de remettre ces documents !

Pour la CFDT c'est une entrave aux missions du C.H.S.C.T.



La Direction indique que des tests ont eu lieu. Est-ce que le C.H.S.C.T a été informé de ces tests? NON

Ces tests ont été présentés en C.H.S.C.T? NON

<u>La Direction ne retient Aucune Préconisation faite par le C.H.S.C.T</u> à savoir :

- Motoriser les portes avant qui restent manuelles et lourdes à manipuler
- Equiper les camions d'un anémomètre, seul moyen de prévenir en temps réel de vent supérieur à 80Kmh, vitesse maximum pour l'utilisation de la cabine en élévation.

L'employeur qui manque à son obligation de sécurité : - engage sa responsabilité civile en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle du salarié,

-est également passible de sanctions pénales (amendes et, dans certains cas, peines d'emprisonnement).

Voitures électriques :

La CFDT a demandé à la Direction pour quelles raisons le C.H.S.C.T. n'a pas été informé de l'introduction et de l'utilisation de voitures électriques à servair1?

On ne le saura pas, pour la direction il n'y a pas de raison d'informer le C.H.S.C.T, elle dit qu'elle indiquera le moment voulu, si ces voitures électriques seront retenues ou pas.

Circulez, il n'y rien à voir!

Atelier dressage:

Le 29 novembre la direction a procédé au réaménagement de l'atelier dressage

- Reconfiguration des emplacements des chaînes
- > Modifications des flux
- > Installation de nouvelles chaînes
- 3 agents postés sur la chaîne au lieu de 6 auparavant, modifiant les cadences.

Le 30 novembre

À la médecine du travail de constater ces nouvelles conditions de travail et a informé le service SST qui ne l'était pas de ces modifications d'atelier.

En réunion des délégués du personnel, à la question CFDT, pour quelles raisons la direction n'a pas consulté le C.H.S.C.T sur ce réaménagement de l'atelier production?

La direction répond « les nouvelles chaînes sont similaire aux autres chaînes et des salariés se sont rendu à OAT et à Servair 2, pour les voir ».

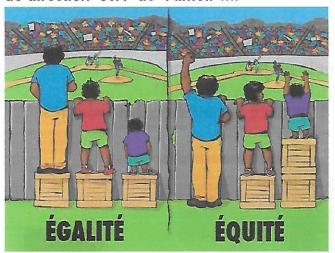
Finalement la direction a déclenché une réunion extraordinaire du C.H.S.C.T le 22 décembre 2016 (22 jours après le réaménagement de l'atelier!!!!!) Avec l'ordre du jour suivant : « point d'échange, relatif aux chaînes de l'atelier dressage en production/prestations ». Sans aucune remise de document.

La question n'est pas de savoir si cela relève d'une entrave du C.H.S.C.T ou pas, mais de savoir si cela est fait sciemment ou par une « totale incompétence » ou si ces directives sont données et validées par la Direction Générale ?

La direction ne respecte pas son règlement intérieur pourquoi elle respecterait la loi et l'interdiction de fumer dans les lieux publics?

Depuis des mois la CFDT réclame la mise en place d'un abri Fumeur côté piste, <u>la</u> direction refuse catégoriquement, sans donner aucune motivation sur ces refus.

Par contre, <u>Aucun Problème</u>, le restaurant de direction sert de Fumoir !!!!



Ce lieu est-il une zone de non droit où on peut fumer !!!!!!!

Information et consultation relatives à l'adaptation de vacations du service transport à la nouvelle structure de HUB (NSH) du client Air France.

Dans le cadre d'une consultation du CHSCT, l'employeur doit fournir au comité des informations sur le projet qui doivent être **suffisamment détaillées**. Elles ne doivent pas être **sommaires**. De même, les informations présentées doivent contenir des indications relatives aux conséquences du projet sur les conditions de travail des salariés, de sorte que le CHSCT puisse donner un avis motivé.

Art. L. 4614-9 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Cela ne s'applique pas à la direction elle a refusé catégoriquement de remettre les documents demandés par la CFDT.

Projet Horaires:

M001 05H00-13H31 nouveau horaire 06H-14H31 J022 09H00-17H31 nouveau horaire 07H00-15H31 J005 07H00-17H31 nouveau horaire 06H00-14H31 N003 15H41-00H12 nouveau horaire 13H59-22H3

Qualifications concernées:

Chauffeurs - Aides-Chauffeurs - Ajusteurs Chargeurs - Superviseurs Chargeurs

La direction met en avant la réduction du nombre d'heures de nuit travaillées, bénéfiques pour la santé des salariés et comme amélioration des conditions de travail.

D'après le chef de service, « il y a fréquemment des sollicitations de la part des agents pour demander à commencer à 04h00 au lieu de 05H00, mais il y a rien de contractuel »

Cela ne va pas dans le sens de réduire les heures de nuit, d'autant plus que pour commencer à ces heures les salariés se lèvent à 2, 3 heures du matin, avec des risques de somnolences importants lors du trajet domicile, travail et travail domicile.

La CFDT ne voit pas en quoi se lever plus tôt le matin, (1 heures- pour J005 et 2 heures plus tôt pour le J022) pour commencer son travail, est de nature à être bénéfique pour la santé des salariés.

La direction ne remet pas les documents demandés mais elle ne répond pas non plus aux questions posées

Quelles mesures entend-t-elle mettre en place **pour réduire l'exposition au travail de nuit** dans le cadre de la pénibilité ?

Pour quelles raisons il y a que deux femmes qui occupent ces fonctions ?

Quelles mesures de préventions comptent prendre la Direction pour réduire l'exposition à la manutention manuelle et favoriser l'accès des femmes aux métiers de chauffeur PL, aides chauffeurs et ajusteurs?

Pour le président il n'y a pas de rapport avec le sujet :, il ne répondra pas, pour lui, c'est un sujet qui doit être abordé dans le cadres de l'égalité hommes/femmes.





La CFDT rappel les dispositions de l'article L4612-1 du Code du travail:

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission:

1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure :

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

A compter du 1er janvier 2017, toutes les entreprises seront redevables de la cotisation pénibilité de base au taux de 0,01%.

Cela n'est pas une priorité pour la Direction, elle préfère payer des pénalités plus

tôt que de négocier un accord et prendre des mesures de préventions.

Alors même que la population vieilli avec pour certaines des restrictions médicales, des Maladies Professionnelles, avec de plus en plus de mi-temps thérapeutiques, les conditions de travail continuent de se dégrader.

Consultation:

Contre: 4 (CFDT/CGT/UNSA) Pour: 8 (FO/ CF/CGC)

La direction ne respecte pas ses obligations de Neutralité et laisses mettre en place de mesures discriminatoires.

Des disposions contraires à la législation dans le règlement intérieur du C.H.S.C.T, la direction cautionne.

Extrait:

« Les réunions extraordinaires sur demande motivée » par deux membres élus « En réponse, le président doit :

- Informer et échanger sur le sujet concerné avec le secrétaire du CHSCT
- Rédiger un ordre du jour conjointement avec le secrétaire
- Fixer, dans l'hypothèse d'une motivation, une date choisie à tous les membres du CHSCT »

Le président et le secrétaire « échanger sur le sujet concerné, fixer, dans l'hypothèse d'une motivation une date ».

Sur le fond cet article n'est pas applicable dans l'état, il est aux contraires aux dispositions de l'article. L.4614-10. En effet, ni le juge ni

l'employeur n'ont à vérifier le bienfondé de cette demande, encore moins le secrétaire.

Sur la forme, un secrétaire du C.H.S.C.T, qui ne respecte pas les dispositions législatives, alors qu'il a pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, Pose clairement la question de son indépendance à l'égard de l'employeur.

Cela est vrai aussi pour la direction qui octroie les clefs du local C.H.S.C.T, au seul secrétaire, à lui de remettre les clefs aux autres membres du C.H.S.C.T, s'il est présent et s'il en a envie.

Toujours avec une bienveillance de la part de la direction, qui trouve ça normal !!!!!

L'effet étant de limiter les moyens mis à disposition par la direction aux autres membres du C.H.S.C.T.

Au lieu de s'assurer de sa neutralité et que chaque membre élu du C.H.S.C.T et les RS puissent bénéficier des mêmes movens mis à dispositions, la Direction donne des moyens supplémentaires au « secrétaire FO du C.H.S.C.T »

Ligne de montage automatisée.

Petit rappel, projet présenté en décembre 2014 et mis en route en mai 2015 au service prestations.

L'ambition étant de la direction :

- Amélioration pour la performance industrielle
- Amélioration des conditions de travail des salariés:
- Adaptation de l'outil industriel à la segmentation du marché.
- La suppression de postes parmi les plus pénibles du service, la mise en place du projet impliquerait de manière notable un développement des compétences du personnel amené à conduire les équipements ou à en assurer leur maintenance.

Une compétitivité accrue par réduction des coûts et constance dans la qualité produite.



coût plus de 2M€.

Quels sont les résulats à ce jour ?

Une production qui a du mal à atteindre les 6000 plateaux jour.

A contrario , les agents, eux en produisent entre 25 000 à 30 000.

Pour une performance industrielle c'est raté.

Des montages plateaux avec des ventouses qui ne reconnaissent pas les éléments, des éléments qui finissent régulièrement au sol, et le plus souvent récupérer et remis sur les plateaux.

Les protections collectives pour limiter le bruit sont régulièrement déposées à même le sol et ne remplissent pas leur rôle.

Sur les conditions de travail, la direction a maintenu un agent, pour placer les pâtisseries dans les barquettes pour alimenter la ligne automatisée, un autre agent, en bout de ligne pour compléter les plateaux incomplets. Les gestes répétitifs sont plus que jamais présents sur cette ligne automatisée. les produits (clients) qui ne sont pas adaptés!

La Direction essaye à tout va d'adapter l'homme à la machine <u>, la CFDT LUI DIT NON C EST D'ADAPTER la machine L'homme</u>

Ces postes de travail ne sont pas aménagés, parfois les bacs d'élément sont disposés sur une poubelle (qui sert de support)! Il y a un approvisionneur et un chef de ligne qui passe son temps à régler les arrêts de chaîne

D'après la médecine du Travail il est très mauvais pour la santé des personnes de travailler en mode dégradé sur une ligne automatisée, c'est le cas depuis 1 an!

La CFDT ne voit pas où est le développement des compétences du personnel envisagé par la direction et elle ne présente pas les économies ni la productivité gagnée avec cette ligne automatisée.

La position de la CFDT n'a pas changée depuis la présentation de ce projet, cet outil n'est pas adapté à notre activité, il n'apporte rien en terme de conditions de travail.

Pour la direction c'est plus facile de changer les horaires des personnes pour s'adapter aux clients, que changer la programmation d'une ligne automatisé pour répondre aux mêmes exigences des clients et améliorer les condition de travail

Sur l'ensemble de ces sujets

La CFDT saisira l'inspection du travail,

Ces attitudes et comportements sont inacceptables, ils rendent impossible tout dialogue.

Les méthodes et le Grave mépris de la part de Direction de la législation et des Instances Représentatives des Personnels ne peuvent perdurer.

Il est Grand Temps de Retrouver une Instance au service des salaries



La CFDT: des CHOIX DES ACTES

Retrouvez nous sur

www.cfdtservair.fr

