



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFDT SERVAIR SA

Roissy le 12/06/201

Ils ne manquent pas de culot !



Roissy le 12/06/201

Devant une Direction et des cadres aux abois sous la pression des nouveaux dirigeants de l'entreprise GATE GROUPE (suite à la vente de servair) leur demandant : de revoir leurs méthodes et leur process

La direction se retourne contre les **salariés et les maîtrises** prétexte pour masquer des économies sur l'absentéisme !

Alors que :

- la précarité est maître mot
- le personnel travaille en flux tendu
- La charge de travail s'intensifie sous la menace de certains « petits chefs »
- il y a une absence totale de politique sociale et de dialogue social et des



Conditions de travail **Délétères**

Et la direction ose nous parler de **Prévention**, alors que seul le mot **productivité** leur parle !



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFDT SERVAIR SA

Messieurs s'il y a de l'absentéisme c'est bien de votre **Responsabilité** et non de celle des salariés ! Puisque que vous avez supprimé tout ce qui pouvait être toute forme de Dialogue et de bien-être au travail entre salariés leur permettant d'exercer leur droit d'expression !

- supprimé la salle de sport
- supprimé la cafétéria
- supprimé le local ping- pong .

Pourtant vous **feignez d'ignorer les risques psychosociaux.**



- Pire nous apprenions que de manière unilatérale vous aviez pris position sur la pénibilité et que vous avez décidé de déposer les dossiers auprès de la CNAV :

- sans consulter les organisations syndicales et les comités d'hygiène et de sécurité, les comités d'établissements et les organisations syndicales pour établir les critères !.

Oser invoquer le règlement intérieur alors que la DIRECCTE vous a demandé de revoir et corriger suite entre autre à la demande de la CFDT un certain nombre de positionnements illégaux ou de violation d'ordre public ou d'ordre public général !!!!!!!!!!!!!!!

Alors ne venez pas nous parler de la Santé des salariés qui ne vous **préoccupe**



nullement !!!!!



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

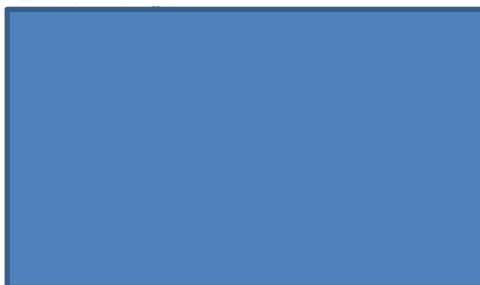
CFDT SERVAIR SA

Contentez-vous de respecter chaque fonction, de faire appliquer les charges de travail **non surévaluées**, non polyvalentes, de respecter la grille actuelle de classification, qualification et rémunération.

Absence **ne veut pas dire** Absentéisme

Lettre Direction

SERVAIR



SERVAIR
a partgroup member

Identifions enfin les axes d'amélioration. Les causes étant multiples, nos actions porteront sur plusieurs domaines. Certaines de ces actions sont déjà bien engagées, d'autres doivent être développées :

- les conditions de travail : travailler sur l'ergonomie des postes de travail, utiliser l'entretien périodique pour évaluer les conditions de travail de salariés, réaliser des audits sécurité et développer des formations pour réduire les accidents du travail, développer les démarches de prévention sur les risques psychosociaux (RPS) etc.
- l'organisation du temps de travail : veiller à la répartition des tâches entre les salariés.
- l'équilibre de travail et l'implication des salariés : informer davantage pour responsabiliser et sensibiliser les salariés (l'absentéisme est l'affaire de tous et influe sur la charge de travail de chacun), vérifier que le report de charge de travail d'un salarié absent ne soit pas fait systématiquement sur les mêmes salariés, etc.
- le management : former et encadrer davantage autour de cette question, pratiquer l'entretien de retour après un arrêt maladie/AT (pour faciliter la réintégration du salarié, mais aussi faire remonter certaines problématiques liées au poste de travail, aux relations avec les collègues et qui expliqueraient indirectement les absences du salarié), sensibiliser les délégués du personnel, les membres du CHSCT. Être attentifs plus encore aux absences durant les périodes de forte activité, etc.

Nous souhaitons poursuivre sur cette voie par une démarche collective et en faisant de l'absentéisme un thème de préoccupation et d'actions communes.

C'est en en faisant un enjeu entre les acteurs (Direction, Ressources humaines, Services Opérationnels & encadrement de proximité, Service Sécurité au Travail, le personnel et ses représentants comme le CSDCT, ainsi que le Service de Santé au Travail...) qu'il deviendra possible de réduire celui-ci.

L'équipe de Direction et l'encadrement restent bien sûr à votre disposition pour toute explication complémentaire.

Cordialement

Alain MUEBES
Directeur d'Établissement

Chacun conviendra que l'absentéisme au sein des entreprises, quel qu'en soit son origine, est une réalité qui ne laisse personne indifférent.

En 2016 à Servair Ets1, ce sont 47122 journées d'absence qui ont été enregistrées, représentant l'équivalent de 129 personnes, absentes toute l'année. L'absentéisme ne doit cependant pas être considéré comme une fatalité, tant en raison des actions qui peuvent être menées au sein de l'entreprise en vue de sa prévention que par les conséquences qu'il génère.

Regardons tout d'abord quelles sont les conséquences de l'absentéisme pour le site et pour son personnel :

- il perturbe les opérations de travail et oblige à combler au pied levé les absences, compliquant l'organisation mise en place
- il contraint souvent à solliciter d'autres salariés pour pallier au manque et à obliger à un effort supplémentaire au risque de développer le sentiment, chez certains salariés, de faire le travail des autres.
- il impacte la performance de l'entreprise : retard, problèmes de qualité, mauvais service au client, coût économique important

Rappelons les règles, issues de notre Règlement Intérieur, ainsi que les dispositifs permettant une meilleure gestion des conséquences de l'absentéisme :

- prévention rapide notamment par téléphone des encadrants de proximité en cas d'absence
- obligation sous 48h de transmettre la justification de l'arrêt
- possibilité pour l'employeur d'organiser des contre-visites médicales au domicile des salariés absents
- entretien de retour ou de pré-accueil, mesure efficace pour favoriser la réinsertion des salariés après une absence
- visite de pré-reprise organisée pour les absences maladie de plus de trois mois par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la Sécurité sociale ou du salarié. Le médecin du travail y aborde des sujets tels des préconisations de reclassement ou d'affectation, des formations facilitant la réinsertion etc...
- visite de reprise obligatoire, organisée dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail. Elle a pour but de déterminer l'aptitude du salarié à tenir son poste, de préconiser l'aménagement de celui-ci ou de proposer au salarié des mesures de reclassement dans un autre poste.

Servair établissement 1

15 rue des Vignes - Zone Cargo 1 - BP 13402
95707 ROISSY CHARLES DE GAULLE Cedex
Tél : + (33) 01 48 16 12 01 - Fax : + (33) 01 48 16 56 26

Siège Social : 10/14 rue de Rome - BP 13701 Tremblay en France
95726 ROISSY CHARLES DE GAULLE CEDEX

www.servair.fr

Société Anonyme au capital de 52 385 208 €
RCS Bobigny B 712 000 395
Siret 712 000 395 000 42 - Code APE 533 C



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFDT SERVAIR SA

La cogestion ne fait pas encore partie du droit syndical qui est à revoir du reste et notamment celui de l'iniquité de traitement des discriminations et le droit à la déconnexion.

Non vos préoccupations ne sont pas les nôtres



IMPACT SUR LA SANTÉ DES SALARIÉS

Le « déni de reconnaissance » qui prend des formes diverses : mépris social, absence de respect, souffrance au travail, de considération, et de feedback, a des répercussions sur :

- **Le moral des salariés :** baisse de l'estime de soi, perte de confiance en autrui, sentiment d'être quantité négligeable, de ne jamais faire bien, ou assez, banalisation des efforts, sentiment de ras-le-bol, questionnement d'à quoi bon...
- **La santé physique des salariés :** l'absence de reconnaissance est reconnue par les ergonomes comme facteur aggravant des **TMS**, troubles musculo- squelettiques, la 1^o pathologie professionnelle française. Les TMS résultent en effet d'une combinaison de facteurs, et pas seulement de purs problèmes physiologiques et mécaniques (cf Fabrice Bourgeois,ergonome).
- **La santé mentale des salariés :** l'absence de reconnaissance contribue à aggraver considérablement le stress au travail, favorisant ainsi les **RPS**, Risques Psychosociaux.

L'employeur a une obligation légale de résultat concernant la santé physique et mentale de ses salariés.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS