



Session du comité d'établissement

27 Juillet 2017

Frais de personnel :

Une information sur les frais de personnel nous démontre s'il en était besoin que le nombre d'intérimaires augmente fortement d'une année sur l'autre cumulé ou pas, faisant l'objet tous les ans d'une **sous évaluation en terme budgétaire** et par là même plaçant la précarité à des sommets et la diminution croissante des contrats à durée indéterminée.



Pour la **CFDT** il n'est pas acceptable d'avoir plus de **40 % des contrats** sur le seul poste intérimaires sans compter les contrats à durée déterminée :

on retrouve là, une **activité permanente pourvue par des précaires** ce qui est **illicite** ; la **CFDT** ne peut aucunement valider les départs « *dits accompagnés* » qui sont en réalité des départs « *à la tête du client* », pour la **CFDT** c'est bien par la négociation d'un accord social collectif de haute qualité et avec des indemnités « non équivoques » qu'il faut négocier.

Concernant les heures supplémentaires et repos compensateurs.

Cela correspond aussi à un **volume d'emplois permanents** ; alors que les effectifs des contrats à durée indéterminée sont en baisse constante, plus les

départs non remplacés et les heures supplémentaires ne peuvent **Aucunement pallier des emplois permanents** :

Des informations précises par qualification et par service devront être données par la direction pour **affecter ces heures supplémentaires de manière précise aux emplois.**

A noter que ce n'est pas forcément dans les grosses structures que l'on fait le plus d'heures supplémentaires !. .

Sur les nouvelles procédures concernant la prise de température :

Si le process ne se pose pas problème **il n'en va pas de même sur le fond de ce dossier de quoi s'agit-il ?**

- Ajout de charge de travail supplémentaire
- Augmentation des fréquences de prise de température
- Quota de travail mis en oeuvre **ce qui est strictement interdit**
- Fiches emplois non modifiées, non quantifiées et non payées
- Déchargement des responsabilités sur les salariés en cas de problème
- Absence de formation qualitative (que des formations **placébo** de terrain...)

Tout cela pour faire plaisir à :

-Air France via son contrat **+ de qualité + de Productivité** pour **moins cher !!!!**, Gate Groupe demande des économies de structure et d'échelle **plus rapidement que prévu** .

Au vu de l'échappatoire aux questions posées par la CFDT :

La CFDT a voté Contre



Vidéosurveillance :

LA direction met des caméras en place suite au feu sur une palette en face de l'atelier maintenance au fond du couloir menant aux compagnies et en matériel de bord.

Aucun rapport des pompiers n'a été fourni,



Bon prétexte pour « **fliquer** » les salariés une fois de plus ; l'histoire de la caméra miniature mis en oeuvre **par la direction de l'époque** et reconnu par elle même , **ne suffit apparemment pas !!!!**

Ce que dit la CNIL

Protection des données personnelles :

La loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés du 6 août 2004 vise à garantir que l'informatique ne porte atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques.

Déclaration préalable à la CNIL : tout traitement de données à caractère personnel doit faire l'objet d'une déclaration préalable auprès de la CNIL sauf pour l'exercice d'activités exclusivement personnelles (agenda personnel, carnet d'adresses personnel...). (cf Art. 22 de la loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés).

Attention donc à respecter la loi lorsque vous utilisez un service en ligne (exemple, BCDI).



SERVAIR 1

**INFORMATION
INSUFFISANTE**

Cet établissement est placé sous vidéosurveillance pour des raisons de sécurité des biens et des personnes à la CNIL ne peut être opposé aux employés, sous vidéosurveillance pour

. Vous pouvez exercer votre droit d'accès aux images vous concernant

Pour tout renseignement s'adresser au responsable de la sécurité
N° Téléphone.....

**INFORMATION
SUFFISANTE**

En mars 2017 le sujet de ce feu, a été abordé en comité hygiène sécurité du travail et bien évidemment les déclinaisons qui se sont traduites par aujourd'hui une installation de caméras, **Contrairement à ce qu'affirme la Direction, les membres du CHSCT n'ont jamais demandé l'installation de caméras.**

- petit problème le procès-verbal de cette réunion ne spécifie nullement :
- qu'il y a eu **élection d'un secrétaire de séance** ;
- le procès-verbal **n'est pas signé** ;

En conséquence :

Pas de Secrétaire ; Pas de Procès-Verbal Valide

Pas de réunion

Sur la deuxième caméra

Avec n'importe quelle caméra aujourd'hui on peut voir ce que font les salariés à distance que ce soit vers les compagnies ou vers le matériel de bord donc ceci inclut une surveillance des salariés sans qu'ils aient la possibilité de s'exprimer de réfuter, de voir ce fichier ce qui est une atteinte tout simplement une **atteinte aux libertés individuelles et collectives.**

Nous avons demandé à la Direction toutes les demandes qui ont été faites à la CNIL à ce stade.

Mise en place de lecteurs de Badges au deuxième étage.

La direction veut s'autoriser une petite vie tranquille au deuxième étage entre 21H00 et 6H00 de peur **peut être, qu'en cas de grève** les représentants du personnel puissent arpenter les couloirs !!!!!

- elle a oublié que **tout Contrôle des IRP n'est pas permissif** et pourtant c'est bien ce qu'elle voudrait faire !!!!!



INCIDENT MAJEUR EN PISTE :

Dans leur expression on retrouve que

incident = changement de service = sanction en attendant la formation !!!
trop c'est trop !.

LINGERIE

l'équivoque : alors que depuis 40 ans les livraisons se font le lundi **pourquoi les heures supplémentaires se font le week-end ?**

Et pourquoi **supprimerait-on** un jour sur le week-end de 3 jours !!!!!

Ceci est incohérent et injustifié.

La CFDT a Voté Contre

Conséquence Incendie NEWREST

Pour la **CFDT** en dehors de l'incendie :

- c'est **d'abord** au personnel qu'il faut penser et surtout après les six mois de chômage partiel pour une certaine partie du personnel sachant **que nous sommes sur un bassin d'emploi à Roissy**.

Il nous a été annoncé qu'on prendrait des vols Air France au cas où PAC ou Servair2 ne seraient pas en capacité de les assurer .

Mais entre temps les Décideurs SERVAIR au siège ont décidé de prendre un autre contrepied en attribuant à SERVAIR 1 des vols SAUDIA ET AUTRES ,

A quoi joue t' on ?

Règlement Intérieur

LA MACHINE À BROYER



Devant une direction qui face à **ses propres contradictions** joue parfaitement son rôle de la **Négation de l'Evidence**, la CFDT avait saisi



l'inspection du travail de manière extrêmement motivée par courrier pour lui faire enlever un certain nombre d'indicateurs soit **disproportionnés** soit **contraire aux libertés individuelles**.

La CFDT a été entendue par l'inspection du travail

La CFDT a demandé à la direction non par la simple réponse de l'inspection du travail mais bien **la Décision de l'inspection du travail**

La direction a refusé de remettre en réunion aux délégués du personnel et du comité d'établissement **prétextant** que ce n'était que consultable alors que le courrier de l'inspection du travail est daté **du 20 janvier 2017**.

Quelle Mauvaise Foi !!!!!

-même si c'était à la direccte d'envoyer le document ce qui a été fait ,rien n'empêchait la direction d'en faire une copie aux délégués du personnel et Comité d'établissement.

Pour retrouver l'integralite du courriel (www.servair.fr)

Droit d'alerte des délégués du Personnel (L2313-2)

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

10

Mauvaise foi Agravée d' autant plus que servair **via ses Dirigeants** ont signé la charte Ethique et Sociale du Groupe Air France mais n'ont pas voulu l'intégrer dans le règlement interieur pour qu'elle ne fasse pas force de loi !!!!! Pour retrouver l' integralite de cette charte (www.cfdtservair.fr) Alors que la charte Ethique et Sociale Groupe Air France parle des **droits fondamentaux, Les droits sociaux, Emploi, salaire, temps et conditions de travail ,Dialogue social, Égalité, Entreprises sous-traitantes**

➡ **Mais peut être Messieurs qu' un reglement Interieur d' une autre époque comme celui (ci-dessous) vous conviendrait mieux !!!!!**

Règlement intérieur d'une imprimerie en 1880

- 1 - Piété, propreté et ponctualité font la force d'une affaire.
- 2 - Notre firme ayant considérablement réduit les horaires de travail, les employés de bureau n'auront plus à être présents que de sept heures du matin à six heures du soir, les jours de semaine seulement.
- 3 - Des prières seront dites chaque matin dans le grand bureau. Les employés seront obligatoirement présents.
- 4 - L'habillement doit être du type le plus sobre. Les employés de bureau ne se laisseront pas aller aux fantaisies des vêtements de couleurs vives ; ils ne porteront pas de bas non plus à moins que ceux-ci ne soient convenablement raccommodés.
- 5 - Dans les bureaux, on ne portera ni manteau, ni pardessus. Toutefois, lorsque le temps sera particulièrement rigoureux, les écharpes et calottes seront autorisées.
- 6 - Notre firme met un poêle à la disposition des employés de bureau. Le charbon et le bois devront être enfermés dans le coffre destiné à cet effet. Afin qu'ils puissent se chauffer, il est recommandé à chaque membre du personnel d'apporter chaque jour quatre livres de charbon durant la saison froide.

Désolé ce ne sera pas possible , parce que nous sommes en France parce qu'il y a une constitution et que servir a déjà été condamnée pour violation de l' article 6 du préambule de la constitution Française.

Cette Direction ne pense qu'à **réfuter** tout ce qui peut être un début de **Dialogue social**, mais voudrait redynamiser ses méthodes de Complaisance envers « ses amis ».

Ce sera sans la CFDT.

