

PDV SIEGE



Le premier point est la problématique de ce plan de départs volontaires qui se veut unilatéral, il n'est pas recevable d'écarter et de ne pas concerter les organisations syndicales centrales sur cette démarche, des interrogations persistent alors que ce plan prévoit un retour à l'équilibre après 2020.

Quelle sera la démarche stratégique de l'entreprise SERVAIR SA pour y arriver et les déclinaisons pour l'ensemble des 4 centres ?

2 poids 2 mesures, alors qu'il y a un PDV SIEGE !!!!!!!!!!!!!!!

- ✓ à Servair 1 **sans PSE ou PDV en 10 ans** + de 1000 emplois supprimés !!!!!!!

« Le Président répond qu'il a budgété 4M€ pour les départs à Servair 1 »

- ✓ La CFDT demande la transparence **la plus totale** mais certainement pas des négociations de gré à gré à la tête du client comme ceci a été le cas « Entre **20 000 €** pour certains et **200 000 €** pour d'autres »
- ✓

Votre politique Messieurs est **Néfaste** à l'emploi, **Néfaste** au niveau social et sans transmission du savoir faire de ceux qui ont construit Servair au fil de ces 40 ans et plus aux nouvelles générations **vos n'aurez plus rien à vendre !!!!!!!**

Alors que le Président de SERVAIR avait promis que ni le siège, ni les fonctions supports ne seraient touchés ni impactés ; **ce PDV le contredit.**

Le développement devait être l'axe principal : **c'est La Régression qui Prédomine**



Autre point de ce PDV :

La question que peuvent se poser tous les salariés !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

Pourquoi les salariés air France lors de leur dernier PDV ont eu droit **aux billets GP ?????**

Et « **les sous salariés** » Servair et filiales **RIEN !!!!!!!!**

SERVAIR SA

Quelles sont les modalités dans le cadre du départ sur l'octroi de billets à réduction non commerciale ?

Faut-il rappeler que dans le Contrat d'accord d'accompagnement à l'entrée d'un nouvel actionnaire servair sa 2016 que la **CFDT** n'a **pas signé et pour cause** en page 3, il est dit :

- les organisations syndicales ont fait part de leur inquiétude et exigences sur la préservation des emplois et le maintien du statut collectif
- la direction rappelle que l'arrivée d'un nouvel actionnaire doit contribuer au développement de l'activité de servair et de la préservation de l'emploi.
- P 3 du contrat « enfin les parties s'engagent à maintenir durant le processus d'ouverture du capital de servair **une attitude loyale** et **constructive** dans un **climat de confiance** préservant les intérêts de servair et de ses salariés ».

Sur ces points :

Baisse tarifaire qui prévoit - 20% des tarifs actuels et pdv



Il est à noter que dans le contrat commercial Air France /HNA/GATE la transmission du savoir-faire faisait partie des éléments de la vente.

Pour les cadres (exclus les directeurs)  21,5% de l'effectif

Pour les Maitrises et employés  30,5% de l'effectif

Pour les salariés La Crainte est la charge de travail supplémentaire que devront supporter ceux qui resteront !!!!

Cout PDV = 10,5 millions d'euros.

1/3 en 2018

Le reste en 2019

Mesures d'accompagnement (hors retraite)

Pour les cadres : **indemnité accord cadre servair +6 mois + indemnité 4 mois si départ rapide dans la limite de 26 mois de salaire.**

Pour les non cadres : Indemnité légale+10 mois + indemnité 4 mois si départ rapide dans la limite de 26 mois de salaire

(Accord maitrise ne sert plus à rien sur indemnité puisque c'est la loi en terme indemnitaire)

Comité Central D'Entreprise SERVAIR SA



SERVAIR SA se porte bien en Général

Pour le siège ce sont des charges fixes dont il faut réduire le coût.

Servair 1 et SERVAIR 2 sont positifs

les engagements de la direction à l'époque **pas de mesures restrictives sur l'emploi : où en sommes-nous en Novembre 2017 !!!!**

Contrat moyen-courrier AF ? Renouvellement fin 2020

Les cibles exercent une pression sur les prix de l'ordre de 20%.

D'où l'importance d'avoir l'excellence en matière de commerciaux !!!!

-5,7 millions tarif AF + baisse des prescriptions + inflation



Dans le résultat exceptionnel il y a l'Espagne et les suites de l'incendie Newrest

ACCORD GP :

Suppression GP Le « Président » s'était engagé **à avoir mieux que les GP actuels** les N2 quasi suppression pour les N1 une question de temps et ne pas sortir d'une des clauses de l'accord de substitution.

Accords SOCIAUX

Perte de jours Rtt, mutuelle « confiscation du salaire avec le paiement sur le net = dégradations sociales :

Précarisation à outrance, formations qualifiantes = néant

C'est ça la politique sociale SERVAIR !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

SERVAIR SA

Analyse Sociale

La Précarité ne s'apprécie pas aux 31/12 et pas uniquement sur les contrats à durée déterminés (SERVAIR SA). Pour Servair 1 à l'analyse des chiffres trimestriels en nombre de jours travaillés on arrive entre 240 et 250 emplois à temps pleins constants essentiellement dans la catégorie employées chaque jour plus de **200 précaires** sont employés à SERVAIR 1. Ceci revient à **20 % de précarité, certains services tournent avec parfois 50 % de précaires.**

Malgré les accords depuis 2002 et les actions pour permettre d'arriver à une parité Femmes Hommes rien n'évolue pour les femmes, raison pour laquelle **la CFDT n'avait pas signé le dernier avenant qu'elle qualifie d'accord Vitrine.**

La direction **continue par contre sa politique des promotions et primes aux signataires d'accords** et ce sont toutes les femmes dans toutes les catégories qui en pâtissent ceci est corroboré dans la rubrique rémunération et promotion. Si on soustrait les Femmes maîtrises en administratif, les femmes maîtrises opérationnelles sont de l'ordre **de 6,7 %.**

Rémunération moyenne mensuelle

L'augmentation des cadres équivaut à 5 fois celle des employés et à SERVAIR1 elle est 10 fois celle des employés. (*tableau en euros)

Cadres	H +193	F +217
Maitrises	H +84	F +113
Employés	H +36	F +45

Il est anormal que les **30 hommes et 10 Femmes de la direction**, échappent à l'analyse des rémunérations le salaire des cadres dirigeants doit apparaître dans la B D E S (il apparaît seulement le montant global des 10 meilleurs salaires = à **2 1115 553 €.**

Sur le salaire de base de la catégorie cadres, il manque les données sur toute la catégorie cadres sur les 389 il n'apparaît que 42 C1 sur 43, **il manque 356 cadres** on ne peut se satisfaire de dire qu'ils gagnent tous plus de 4000 €.

Pour les employées et maîtrises, la CFDT demande des explications sur les hors grilles ces dernières années « *la direction prise à son propre piège à force « d'arroser certaines personnes sur leur salaire de base sans changement de qualification* » au bout de quelques années, quand ça commence à **jaser** sur le terrain ces salariés bénéficient d'une promotion en changeant de qualification sans pour autant changer de poste ». D'autres bénéficient de primes sans raison ceci apparaît dans les rémunérations brutes.

Concernant les primes non mensuelles elles vont de **0,1 % pour les employés à 2,7 % pour les cadres.**

En deux ans elles sont en constante diminution pour les employés et maîtrises et en constante augmentation pour les cadres.

Promotions et avancement :

On frise le ridicule la direction **ne fait toujours pas le distinguo entre des avancements et promotions qui n'existent pas du reste.**

Quant aux promotions elles sont ridicules et ces indicateurs à eux seuls démontrent **l'absence de politique salariale** de l'entreprise et la considération qu'elle porte aux femmes.

- D'Employé à Maitrise = 13 H et 2F

SERVAIR SA

- De Maîtrise à Cadre = 3H et 2F
- Quant aux salariés « qu'elle arrose sur le salaire de base sans changement de qualification sans poste ni emploi l'outrecuidance n'a pas de limite, la direction répond qu'ils n'apparaissent nulle part dans ces données »

Mutuelle et prévoyance : Consternant : au vu du budget global de la répartition pour **les maîtrises et employés 62,45 €** et pour les cadres **1620€ en moyenne**

Pénibilité : Aucune Négociation, les comités d'hygiène sécurité travail n'ont pas participé aux travaux alors que la pénibilité se négocie dans la qualité de vie au travail avec les organisations syndicales (toujours pas fait !!).

Il ne suffit pas de consulter les CH SCT une fois et **d'envoyer des documents à la CNAV**, beaucoup plus grave les salariés partant en retraite ou dans le potentiel plan de départs volontaires auraient dû bénéficier d'abondements dans ce cadre **tel n'est pas le cas, nous interviendront auprès de ces structures et des instances compétentes.**

Accidents du travail On nous dit qu'il y a moins d'accidents du travail au cours de ces trois dernières années ceci peut se révéler mathématiquement vrai sur une approche des 4 centres, **à contrario ceci est faux** quand on dissèque par établissement :- servair 1 totalise **+ 29 %** en termes de nombre de journées d'absences.

Formation Il est à noter le nombre d'heures de la Formation par salarié pour les femmes maîtrises et employées

C	H	14h56	F	16h71
M	H	16h26	F	9h77
E	H	11h50	F	5h88

Nombre de salariés hors formation réglementaire

C	H	4,61%	F	8,76%
M	H	1,29%	F	5,26%
E	H	1,15%	F	0,97%

Encore une fois hormis pour la catégorie cadre ceci est **inacceptable pour la**  **CFDT** comment peut-on **progresser** dans l'entreprise alors **qu'il n'y a pas** de formations **qualifiantes**.

La Cfdt a Toujours dénoncée que chaque fois qu'un poste de cadre ou de maitrise se libère, la direction fasse des recrutements externes

Orientation de la formation :

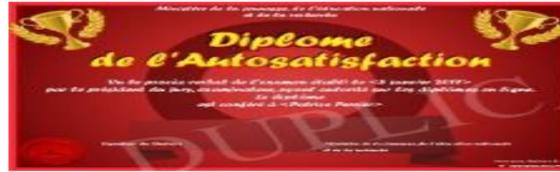
Tous les Ans nous revivons le même copié /collé

A quoi sert la GEPEC !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

- Aucune** Anticipation sur les métiers sensibles (les salariés sont mis à des postes moins disant)
- Rien** pour les Seniors.....



- Rien pour les Handicapés, Aucune volonté de la direction d'intégrer les Handicapés en milieu ordinaire de travail, elle se satisfait de remplir son obligation légale des 6% avec les salaires en interne pour certains centres.



-Rien pour l'égalité Femmes /Hommes

- Rien pour remplacer les vagues de départ des professionnels de la cuisine « excepté si on est fils de Directeur » au plus grand Mépris des anciens qui sont plus que démotivés depuis cet épisode .

- Aucune formation pour les nouveaux arrivants chauffeurs/chargeurs excepté ne l'approche avion malgré les demandes répétées des Délégués du Personnel CFDT.
- Idem en production / prestations où les salariés sont parachutés à des postes sans aucune formation
- La CFDT demande des Formations internes dans chaque Unité comme par le passé.



Sur l'apprentissage :

La CFDT ne peut se satisfaire que sur 44 alternants en 2016 qui ont obtenus leur diplôme, il n'y a eu qu'une seule embauche en CDI au sein de servair et filiales.

La CFDT est intervenue au siège afin que les apprentis et contrat Pro qui suivent une formation à servair formation puissent bénéficier d'un repas au même titre que tous les participants (Affaire à suivre ...)



Départ de la DGRH

Nous avons appris le Départ de Mme GUERIN DGRH de SERVAIR remplacée par Alain CLEVY ex directeur OAT, Dg service généraux siège, Servair 2.

Pour la CFDT surtout dans le contexte actuel on ne s'improvise pas DGRH et la mission est vouée à l'échec à moins que sa mission réelle soit : « de laisser couler jusqu'à fin 2018 avant l'arrivée de GATE », d'ors et déjà nous prévenons que nous ne cautionnerons nullement cette stratégie en

attendant patiemment fin 2018



S'il y a des économies à faire qu'on commence par renvoyer les plus hauts cadres dirigeants D'air France chez AF et l'économie sera bien conséquence

MUTUELLE
AUGMENTATIONS RÉELLES ENORMES
ET NON TRANSPARENTES



Négociations Stop ou encore !!!!!!!

Négociations séparées de manière non objective entre cadres et non cadres, Principe de mutualisation bafoué, Refus d'appels d'offres, Suppression d'un régime de qualité mutualiste 700 000 € de trou ??????????

Mais LEQUEL ?????

La responsabilité sociale

De SERVAIR est Engagé Economie de structure et d'échelle



demandée par GATE y compris sur la mutuelle , Comité de pilotage = coquille vide sans pouvoir c'est pourquoi ils ont mis un cabinet conseil



Le comité de pilotage pourra proposer en accord avec la direction de réduire les prestations, afin de limiter tout au partie de l'augmentation »

Santé clair le « low-cost » .



De Nombreux spécialistes qu' ils soient en matière d'optique ou de dentaire ne veulent plus travailler avec eux, réponse de ces spécialistes, « on ne veut pas du bas de gamme pour nos clients » .

SERVAIR SA



Tant que SERVAIR ne règlera pas le manque de considération vis-à-vis des salariés par un haut niveau de considérations sociales sur leurs conditions de vie au travail et de travail Rien ne sera possible, tant que :

-elle ne prenne pas en compte la démographie de ses salariés et des améliorations à apporter ce sera des surcoûts

- Le climat social délétère proche du point de non-retour ne s'améliorera pas les arrêts de courte durée exploseront et alourdiront les coûts sociaux

- La direction ne comprend pas qu'au contraire il faut + de régime de qualité comme le Rolls à l'époque pour avoir à ne pas mettre par exemple : sur du dentaire 900€ et plus de sa poche et osez dire que c'est parce qu'on ne prend pas un dentiste santé-clair !!!!!

Cette situation de ne pas être bien remboursé par la mutuelle actuelle est décrite par bon nombre de salariés tous syndicats confondus, mais aussi par une majorité silencieuse



Retrouvez nous sur www.cfdtservair.fr