



## CHSCT ORDINAIRE 4<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2011

Les représentants du personnel **CFDT** ont demandé que soient inscrits à l'ordre du jour les deux points suivants :

### **1. Point sur l'organisation du travail au restaurant du personnel et sur les repas servis**

Il nous a semblé intéressant de pouvoir débattre de la qualité des repas servis, des conditions de travail du personnel et pouvoir aborder des problèmes de manque de respect, d'incivilité, d'agression verbale et comportementale, notamment sexiste.

### **2. Rappel de la procédure de reclassement et /ou de licenciement pour cas d'inaptitude**

Des restrictions médicales en évolution constante, ont incité la **CFDT** à mettre ce point à l'ordre du jour. Accidents du travail, maladies professionnelles, vieillissement des salariés, pénibilité de nos métiers, expositions prolongées sur les postes de travail avec des contraintes de rythme et de temps de travail qui aggravent les pathologies des salariés.

La direction propose toujours des reclassements qui ne sont pas en adéquation avec les restrictions médicales, aucune formation n'est proposée aux salariés, de plus, les recherches ne sont jamais faites au niveau du groupe Air France KLM. C'est une obligation légale. Cela n'est

respecté ni sur la forme, ni sur le fond, tout cela n'a pour seule finalité de se « débarrasser de personnel ».

**Si ces deux points n'ont pas été inscrits à l'ordre du jour, cela est exclusivement de la responsabilité du secrétaire, il a répondu aux attentes de la direction, plus qu'à la demande des membres du CHSCT, qu'il est censé représenter.**

Le secrétaire n'a pas remis les quatre derniers Procès-Verbaux du CHSCT, il y a peut-être une cause à effet ?

La **CFDT**, n'en déplaise à la direction rappelle : « La mission du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est de **contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs** » (Article L4612-1).

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement **et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective** » (Article L4612-3)

Ni la direction ni le secrétaire n'empêcheront les représentants **CFDT** au CHSCT de remplir leur mission !!

## Information et consultation sur la suppression de l'équipe de nuit au restaurant du personnel

Toujours dans un souci d'économie, la direction fait le choix de supprimer l'équipe de nuit (2 cuisiniers) et d'effectuer **un service minimum pour les salariés qui travaillent de nuit** (une dizaine de salariés Servair et une dizaine de salariés de l'entreprise ISS), ils seront cantonnés dans un coin, à l'entrée du restaurant du personnel.

**Pour la CFDT**, le traitement et le service en matière de repas, réglementé par la convention collective doit être identique et non discriminant pour tous les salariés, qu'ils travaillent de jour comme de nuit.

Bien sûr, la suppression de l'équipe de nuit a une incidence directe sur la charge de travail de l'équipe de soirée qui se voit amputé d'un cuisinier. **Cela n'intéresse pas le responsable d'exploitation qui ne veut pas en entendre parler, seule, l'économie compte.**



Résultat du vote (10 votants)

**Contre** : 8 (CFDT, CGT, SUD, UNSA)

**ABSTENTION** \*: 2 (FO)

\*Assimilé vote contre

## Information et consultation sur le projet de modification des cycles horaires des équipes du CCHUB

Les conséquences de ces changements d'horaire pour les salariés sont les suivants :

**Une dégradation des conditions de travail, avec plus d'heures de nuit et plus de week-end travaillés et une diminution des effectifs.**

**Pour la CFDT**, les évolutions d'organisation de travail devraient être accompagnées d'une conduite du changement avec une communication régulière à destination des salariés. **Cela n'est pas la méthode retenue par le responsable d'exploitation, il préfère mettre les salariés devant les faits.**

Pour quelle raison l'employeur devrait s'inquiéter de savoir si les salariés concernés par ces changements d'horaire (et d'autres) vont rencontrer des difficultés dans leur vie familiale ??

La transparence et l'anticipation dans les évolutions de l'organisation du travail doit être privilégiée afin de donner une visibilité sur l'avenir. **Cela n'est pas la méthode retenue, responsable d'exploitation, chef de service et direction préfèrent avancer « masqués ».**



Résultat du vote (10 votant)

**Contre** : 8 (CFDT, CGT, SUD, UNSA)

**ABSTENTION** \*: 2 (FO)

\*Assimilé vote contre

## Présentation des moyens mis en place sur les chaînes de montage et de dressage alimentaire concourant à l'amélioration des conditions de travail

La direction a présenté au CHSCT deux nouvelles machines. Une doseuse en production alimentaire et un dépilleur plateau aux prestations avec comme objectifs l'amélioration des conditions de travail.

La doseuse en production sera utilisée exclusivement sur les entrées de MH300, si la texture de l'entrée du menu en cours le permet.

Pour la direction, cela va éviter à l'agent qui dressait cette entrée, d'effectuer des gestes répétitifs tout en trempant ses doigts dans un bac à 2°, ce qui a pour conséquence l'engourdissement de ses doigts à cause du froid.

La direction reconnaît donc implicitement **la pénibilité et les conséquences sur la santé de ces agents** qui occupent ce poste. Quand il ne sera pas possible d'utiliser cette doseuse.

Est-ce que la direction va laisser l'agent tremper ses doigts dans un bac à 2 degrés avec des gestes répétitifs sans aucune autre prévention, **alors qu'elle sait que cela est nuisible à la santé du salarié ??**.

Pour le dépilleur aux prestations, machine à lancer les plateaux utilisés exclusivement pour les MH300 aux prestations.

La direction l'a présentée avec les avantages suivants : amélioration de l'ergonomie du poste et une diminution du port de charge. **La réalité est tout autre, non ce dépilleur plateaux n'améliore pas les conditions de travail, il les aggrave.**

Suppression de l'agent qui lançait les plateaux (toujours l'économie). En plus du lancement du plateau, l'agent déposait deux autres éléments sur le plateau. Il reste donc deux éléments à distribuer aux autres agents, de ce fait, ils effectueront un geste supplémentaire.

Cela est seulement vrai pour les MH300 classiques, composés de 11 éléments sur le plateau.

Pour les MH300 Japonais, Chinois et indiens, les plateaux sont composés de 14 voire 15 éléments en moyenne, résultat : **augmentation par agent des gestes répétitifs. On voit là toutes**

## **les améliorations des conditions de travail.**

Nous devons préciser que certains de ces agents postés sur cette chaîne ont déjà des restrictions médicales, voilà les beaux discours de la direction contredit par des faits !!!!!

*« On achève bien les chevaux »!!*

### **Présentation du rapport d'expertise relatif à l'incident survenu sur le camion 22134 et apport d'explication concernant la rupture des tuyaux hydrauliques sur les camions A380**

Le responsable SERVAIR de l'interface avec SOVAM et EUROMAN a présenté à **la demande du CHSCT** les actions menées sur les camions A380 et plus particulièrement du camion 22134.

Sur l'ensemble des camions A380, les flexibles du circuit hydraulique ont été remplacés, il ne devrait donc plus y avoir de fuite et donc plus de panne à cause de ces flexibles.

Sur le camion 22134 qui a vu une descente et un non alignement du fourgon par rapport au châssis le 20 août dernier. Le camion a été remis en état, des systèmes de sécurité supplémentaires ont été mis en place avec de nouvelles procédures pour les agents de maintenance qui interviennent dessus.

Précision faite que les agents SERVAIR n'ont pas accès aux commandes de secours, seuls les agents EUROMAN ont accès et sont habilités à intervenir sur ces commandes.

C'est bien la notification d'un danger grave et imminent et l'intervention du CHSCT qui ont permis toutes ces actions.

## Demande de point sur les conditions de travail, les dépassements d'horaires du 3<sup>ème</sup> trimestre 2011 et sur l'impact de la santé physique et morale des salariés

**« La durée de vie d'un ouvrier est inférieure de 7 ans par rapport à un cadre »**

La **CFDT** mettra à l'ordre du jour un point trimestriel sur les dépassements d'horaire.

Un nombre important de salariés est exposé à des risques professionnels; gestes répétitifs, travail de nuit, horaires atypiques, Manutention Manuelle entre autres.

50% de notre activité est faite de Manutention Manuelle avec des gestes répétitifs en Laverie, Prestations et Production.

Pour le personnel qui travaille en chaîne dans ces services, les dépassements d'horaires et donc le temps d'exposition aux risques professionnels sur le 3<sup>ème</sup> trimestre sont les suivants :

Montage production / prestations :  
4200 heures  
Laverie :  
2000 heures

La durée d'exposition à ces risques professionnels a une incidence sur la santé des salariés.

Les contraintes physiques spécifiques conjuguées à un environnement agressif lié aux rythmes de travail et aux

contraintes de temps sont susceptible de laisser des traces durables et identifiables et irréversibles sur la santé des salariés.

Sur l'établissement, lors du 3<sup>ème</sup> trimestre, les dépassements d'horaire ont dépassé les 23000 heures. La direction a été incapable d'expliquer et de justifier ces dépassements d'horaire, elle s'est bornée à répéter « *on respecte la loi !!* ».

**« Il ne faut pas perdre sa vie à vouloir la gagner »!**

**Les discours de la direction**, qui répète que « *nous avons une population vieillissante, qu'il faut améliorer les conditions de travail, qu'il y a de plus en plus de restrictions médicales* » **sont suivis d'aucune prévention. L'organisation du travail actuelle porte atteinte à la santé des salariés, l'augmentation des maladies professionnelles sont là pour le démontrer.**

La **CFDT** a rappelé à la direction, qu'en vertu du contrat de travail le liant aux salariés, l'employeur est tenu en matière de sécurité à une obligation de résultat, notamment en ce qui concerne **les maladies professionnelles contractées par ce salarié** du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise et que **le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur a conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en protéger.**

**Les représentants **CFDT** au CHSCT vous informent**

Plus d'info sur : **www.cfdtservair.fr**