

## SUD AÉRIEN : DES ACTES !! PAS QUE DES PAROLES ...

Les méthodes agressives du patronat et ses infractions fréquentes au Code du Travail obligent Sud Aérien à poursuivre en justice de plus en plus souvent les entreprises du secteur. Depuis 2011, nous avons engagé des dizaines d'actions en Justice contre Air France ou dans les autres sociétés et, en premier lieu, les entreprises sous-traitantes d'assistance.

### BADGES ROUGES :

- En premier lieu, **nous avons obtenu en septembre 2012, un arrêt de la Cour de Cassation** qui empêche désormais Air France de licencier un salarié simplement parce que la Préfecture lui refuse son badge rouge. Jusque là, Air France licenciat pour « fait du prince » (décision supérieure, indépendante d'Air France...). **Désormais, Air France doit trouver un autre emploi pour le salarié en dehors de la zone réservée ou au moins prouver qu'elle l'a fait et qu'il n'existait pas de poste possible.** Cela ne règle évidemment pas tout mais c'est déjà mettre un terme à un comportement inacceptable de la part de la Direction.
- Concernant les badges, justement, **nous montons en permanence des dossiers pour que les badges soient redonnés à des salariés qui se le voient interdire** pour des motifs divers mais ne justifiant en aucun cas qu'ils se trouvent privés de leur emploi. Nous allons en recours amiable puis devant les instances administratives pour régler ces situations.
- **Nous dénonçons régulièrement auprès des ministères l'existence et l'utilisation du fichier STIC** qui est une véritable épée de Damoclès au-dessus de la tête de tous les salariés du transport aérien ayant besoin du badge. Mais, depuis bientôt 15 ans, toutes les lois sécuritaires créant ce traitement « spécial » dans notre secteur ont été maintenues et même aggravées par les gouvernements successifs.

### LOI DIARD :

En mars 2012, juste avant sa défaite électorale, le gouvernement Sarkozy/Fillon faisait voter au Parlement la « loi Diard ». Loi d'exception, elle impose aux salariés qui concourent directement à l'exécution des vols de prévenir 48h avant leur intention de participer à un mouvement de grève. **Depuis l'été 2012, nous poursuivons régulièrement les directions des entreprises du secteur pour limiter clairement l'impact de cette loi** et surtout l'interprétation très large qu'en fait le patronat du secteur.

- Sans entrer dans tous les détails, **nous avons gagné plusieurs procédures, devant le TGI de Bobigny et la Cour d'Appel de Paris, concernant Air France notamment** : pour limiter les secteurs et métiers soumis à la loi Diard, pour interdire des procédures compliquées et des questionnaires imposés, pour permettre des déclarations collectives, pour empêcher que, faute d'avoir déclaré son horaire de reprise, le salarié se voit retiré sa vacation complète. **Air France a même été obligé d'envoyer à chaque salarié un « Flash Actu » reproduisant une condamnation que nous avons obtenue début 2014** du Tribunal de Grande Instance de Bobigny.

Ce combat est loin d'être fini, d'autant plus que, malgré nos multiples interventions, les gouvernements de F.Hollande refusent de revenir sur cette loi scélérate instaurée par la droite. Sud Aérien se retrouve malheureusement bien seul comme syndicat pour mener ce combat.

### PLANS SOCIAUX :

Air France sous-traite l'assistance piste au T2G à Roissy. Jusque-là, c'était Swissport qui assurait cette tâche.

Suite au dernier appel d'offre (pratique qui permet régulièrement de favoriser le moins-disant social) Swissport a récemment perdu le marché... et l'entreprise, de même que deux autres Héraklès et Servisair, ont été rachetées et fusionnées au sein d'une quatrième : GHTeam.



- **Nous nous battons non seulement sur les conditions de transfert** (près de 1000 salariés sont concernés) , mais **nous soupçonnons aussi des malversations financières sur lesquelles nous saisissons la justice.** Ce n'est malheureusement qu'un des trop nombreux épisodes liés au développement de la sous-traitance en chaîne de tâches prises en charge auparavant au sein Air France et d'Aéroport de Paris.

## LICENCIEMENTS :

- **Nous agissons aussi, régulièrement, contre des tentatives de licenciements abusifs,** dernièrement encore au sein de Swissport et aussi de Bluelink, filiale 100% Air France dépendant du Commercial. Dans cette entreprise dirigée essentiellement par d'anciens cadres Air France, Sud Aérien, 2<sup>ème</sup> syndicat de l'entreprise, est sous le feu permanent de discriminations et de tentatives de licenciements contre nos militants syndicaux.
- **Nous avons gagné, il y a quelques semaines, la réintégration d'une salariée, présente sur nos listes et que la Direction de Bluelink voulait licencier sans aucune cause sérieuse.**

## PRIMES EXCEPTIONNELLES :

- **Nous avons dénoncé l'attribution à la tête du client des primes exceptionnelles versées dans Air France fin 2013.** Pour rappel, alors que nombre d'agents n'avaient pas eu d'EAP, quelques salariés ont reçu une prime exceptionnelle...versée par contre à quasiment tous les cadres !!!!**Nous avons donc assigné Air France pour exiger que cette prime soit attribuée à tous les agents.** L'audience aura lieu courant 2015.
- De la même manière, **nous sommes en action chez Air Austral, où nous sommes le 1<sup>er</sup> syndicat, pour obtenir pour les salariés, l'application de l'accord d'entreprise concernant les primes des PNC lors des escales.** Chez CBS, société de bagagistes de Roissy, chez ICTS, société de sûreté aéroportuaire, **nous sommes également engagés dans des actions pour des dizaines de salariés afin de faire respecter leur droit à des éléments de rémunération.**

## DROIT DES PNC :

**Nous sommes aussi engagés dans deux actions collectives concernant les PNC**

- **la fin d'une règle discriminatoire chez Air France** où la direction se permet de supprimer pour les PNC des jours de repos suite à un arrêt maladie ou pose d'un jour de congé enfant malade.
- **les règles discriminatoires existant pour les PNC** des « Bases Province » qui ne bénéficient pas de l'accord collectif PNC Air France mais sont gérés par une « note de direction » unilatérale et qui avait été refusée par tous les syndicats (...sauf la CGC !).

## Absence Non Autorisée... UN JOUR D'ABSENCE, TROIS OU CINQ JOURS PAS PAYES

Au sein d'Air France, surtout à l'Exploitation sol, sévit une pratique incroyable. Si l'agent a un jour d'absence non autorisée (ANA) suivi de jours de repos, le salarié se voit retiré non pas 1/30<sup>ème</sup> mais 2, 3, 4 ou même 5/30<sup>ème</sup> !!! Pratique incroyable, contraire au Code du Travail.

- **Nous poursuivons donc Air France devant le TGI de Bobigny** pour imposer à Air France le respect du principe de la loi : *les retraits de salaire sont proportionnels aux heures prévues et non effectuées.*



Voilà, la liste est longue et évidemment nous n'aborderons pas toutes les défenses individuelles prises en charge par le syndicat.

Cela explique que le poste Procédures juridiques soit le premier dans le budget de notre syndicat (voir les comptes sur notre site). Nous ne gaspillons pas les cotisations de nos adhérents en tracts quadrichromie ou en congrès onéreux dans des centres de vacances... Mais par contre, cela explique aussi que nous ne soyons pas un syndicat « low cost » avec une adhésion à cotisation symbolique. Les nôtres servent à la défense des salariés et on peut aisément vérifier où elles passent...