

EOLE en Danger. Grave. Imminent!

A Air France, on nous dit tous les jours que la DGI est à la pointe, avec un Chiffre d’Affaire à fin janvier de 184 millions d’Euros.

Mais cela n’empêche pas qu’à Eole, nous subissons tous les effets néfastes du plan Transform 2015 avec les changements d’horaires, les nouvelles grilles de rémunération et...

- ⇒ La suppression de 3 jours d’hiver.
- ⇒ Le blocage des salaires et des avancements.
- ⇒ Comme en 2009, les Equipements sont hors PDV, sauf les fonctions logistiques.
- ⇒ La difficulté d’obtenir une mutation pour un autre secteur de l’entreprise.

Pour nos patrons, les Equipements sont une source de profits, mais pour nous, c’est une source d’écœurement et de démotivation. Mais apparemment ça ne leur suffit pas, ils veulent aussi nous rendre malade au nom de la « satisfaction du sacro saint client-roi ».

De nombreux salariés, tous secteurs confondus se plaignent des techniques de management, les supportent de moins en moins, et non plus aucune confiance dans leurs responsables.

Depuis des mois, c’est la course aux sanctions disciplinaires et aux brimades qui a été engagée sur Eole. Les chasses aux pointages, à l’assiduité, etc... se multiplient !

Notre encadrement utilise la recette habituelle de tous les dirigeants dans ces cas là : « **Si on ne peut pas se faire aimer, autant se faire craindre** ». Derrière cela, c’est un comportement global de la hiérarchie pour faire taire le mécontentement grandissant parmi les salariés.

Plusieurs salariés subissent une pression et un harcèlement grandissant. Les visites chez le médecin du travail pour faire état d’une souffrance au travail sont en augmentation avec de plus en plus d’arrêts de travail qui en sont la conséquence directe.

Voici le triste bilan, non exhaustif, sur Eole :

- ⊗ Une tentative de suicide reconnue comme accident de travail par la CRAMIF.
- ⊗ Plusieurs salariés sur MS.EL dont un de nos délégués SUD Aérien sont en arrêt pour dépression, suite à des méthodes de managements ou des réorganisations des services.
- ⊗ 2 menaces de suicide dont le CHSTC n’a pas été informé.
- ⊗ Faits constitutifs de harcèlement moral sur un salarié handicapé.
- ⊗ Au magasin, propositions plus qu’insistantes de mobilités alors que les salariés n’en font pas la demande et un en sous effectif chronique qui génèrent un mal être grandissant.
- ⊗ Un responsable de MS.EL à lui seul a provoqué 2 inaptitudes temporaires sur 2 salariés différents dans la même journée.
- ⊗ Les agents BT sont en surcharge avec des priorités qui changent du jour au lendemain.



Pour la direction, la souffrance au travail ... connaît pas !

La Direction d'Eole considérerait-elle que cette activité aurait un statut de Principauté autonome au sein de la DGI ? Voire juste une activité, soumise au fait du Prince ou à son bon plaisir ?

Elle ne respecte même pas les droits élémentaires des salariés d'Eole, ni le code du travail qui stipule que :

Article L.4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L.4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L.1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La direction d'Eole, a toujours empêché les CHSCT d'avoir recours à une expertise sur les risques psychosociaux, en manipulant certains élus pour proposer une étude menée, par une stagiaire recrutée et rattachée aux RH, que l'on savait tronquée d'avance.

Avec la détermination des élus SUD Aérien et UNSA du CHSCT N°2, une expertise RPS menée par le cabinet Technologia a pu aboutir. Comme à son habitude, la direction d'Eole a contesté au TGI, cette dernière demande d'expertise sur les RPS (risques psychosociaux) dont elle a été déboutée, mais cela ne l'empêche pas de faire appel du jugement.

Dès sa prise de fonction, le président du CHSCT N°2, M. Demeer a multiplié les entraves considérant cette instance comme une simple chambre d'enregistrement des projets de la direction.

Devant cet état d'esprit niant, les missions premières du CHSCT qui sont la prévention et l'amélioration des conditions de travail, le CHSCT a saisi l'inspection du travail a été saisie et une action juridique en correctionnelle est en cours.

Les bassesses ne s'arrêtent pas là, puisque systématiquement, la direction demande des comptes à l'un de nos élus, que se soit sur le temps passé à l'expertise RPS ou sur l'enquête d'une situation de harcèlement moral d'un salarié handicapé.

La direction préfère la course aux profits et continue de nier la souffrance au travail.

Elle n'a pas la conscience tranquille et sait pertinemment que ses méthodes de management et ses nouvelles organisations du travail dégradent la santé des salariés !

Mobilisons nous, mettons un coup d'arrêt à ces méthodes néfastes de management !

« Comment un homme s'assure-t-il de son pouvoir sur un autre Winston ? Winston réfléchit : en le faisant souffrir, répondit-il.

- Exactement. En le faisant souffrir. L'obéissance ne suffit pas.

Comment, s'il ne souffre pas peut-on être certain qu'il obéit, non à sa volonté, mais à la nôtre ?

Le pouvoir est d'infliger des souffrances et des humiliations.

Le pouvoir est de déchirer l'esprit humain en morceaux que l'on rassemble ensuite sous de nouvelles formes que l'on a choisies. »

G. Orwell -1984-