

POINT HEBDO CORONAVIRUS SYNDICATS DIRECTION DGI DU 17 AVRIL

ARRETS MALADIE LIES AU CORONAVIRUS A LA DGI AU 15/04 (infos Direction)

Arrêts type garde enfants	794
Arrêts type Salariés à risque (hypertension etc..)	60
ARRET Agence Régionale Santé	9
ARRET Médecins	63
Standby	20

La direction s'auto-félicite des mesures qu'elle a prise pour la protection des personnels **mais la réalité du terrain est souvent tout autre** par rapport à leurs tableaux, camemberts et autres, créés de « confcall » en visioconférence etc...la Direction organise 3 réunions covid par semaine pour prendre des décisions. Pour avoir des idées, elle a même fait un bench marking (comparaison) auprès d'autres grandes entreprises ! Sud aérien leur a rappelé que les salariés avaient beaucoup d'idées sur comment assurer la protection, sûrement plus que Peugeot ou Amazon...

Nous avons par exemple **au CMH** proposé, il y a une semaine, de **créer un sens de circulation** dans les différents services encore en activité afin de limiter l'exposition des agents, malgré le fait d'une multitude de réunions QSE et DRH : dix jours après toujours pas de sens de circulation ! Les portes d'accès des vestiaires ne sont pas ouvertes en permanence, il faut toujours réclamer des lingettes désinfectantes pour les espaces de travail communs, alors qu'il y en a soi-disant beaucoup en stock, ainsi que les masques (FFP1 seulement).

Dans plusieurs secteurs, les sous-traitants n'ont pas de masques à disposition ... (La Direction va faire un rappel des achats centraux aux patrons de ces entreprises, nous lui avons rétorqué qu'ils devraient venir sur le terrain constater comme nous...)

Pour Sud Aérien tous les moyens de protections doivent-être à disposition des salariés et non pas sous clef inaccessibles les nuits, weekend

Dans un secteur, un salarié a été diagnostiqué COVID et hospitalisé. Les collègues qui avaient travaillé avec lui dans un espace confiné ont eu droit à : désinfection de l'espace de travail et distribution de masques : c'est gentil mais un peu tard. Aucune mesure de test, suivi médical.

Sud aérien a rappelé que les marins du porte-avions ont été mis en quarantaine et testés, et du coup on a découvert 1000 salariés contaminés. Sur les tests demandés par Sud Aérien, la Direction répond qu'ils ne sont pas fiables... (c'est comme pour les masques, quand ils n'en ont pas, ça sert à rien...)

La rémunération des salariés pendant cette crise reste une priorité pour vos représentants du personnel, n'en déplaise à la Direction, en effet suite à une salve de questions autour de la rémunération et des pratiques opaques et parfois douteuses de la Direction, le DRH déplore notre attitude et rappelle que l'entreprise traverse une crise sans précédent.

Sud Aérien rappelle que **la crise est là aussi pour les salariés**, que nombre d'entre eux ont déjà un reste à vivre, en fin de mois d'activité normale, proche de zéro voire négatif. Le DRH nous dit que nous aurons moins de salaire, mais aussi moins de dépenses : sauf que nous, nous dépensons tout notre argent dans la nécessité, habitation, eau, gaz, électricité, nourriture... Nous n'allons pas ou peu aux restaurants, spectacles ou vacances couteuses annulés. Et les produits alimentaires sont en pleine hausse (ah bon il y en a qui en profitent ?). Et pas de report d'impôts.

Sud Aérien demande le maintien du salaire. Jusqu'à 4500€ brut.

Cette crise sanitaire est aussi une crise économique provoquée par le capitalisme et ses vœux de mondialisation, d'externalisation, de privatisation, de baisse des coûts, de stocks zéro, zéro tests, zéros masques et blouses... la première préoccupation d'Air France est de préserver du CASH, et nos dirigeants le font encore une fois sur le dos des salariés, en instaurant du chômage partiel sur les jours fériés, les nuits et les dimanches.

La période de référence pour le calcul des indemnités de chômage partiel sera prise avant confinement COVID, en revanche aucune certitude sur le calcul concernant les primes de départ à la retraite ainsi que sur les Indemnités Journalières maladie ou congés. Car la loi stipule que le chômage partiel n'est pas du salaire. Sud Aérien demande la même base de calcul avant COVID. Et nous venons d'apprendre qu'à compter du 1^o mai, les salariés en indemnité maladie seront basculés en chômage partiel, et donc perte de 16% de salaire à partir de cette date.

Le décalage des congés déjà posés en mai juin est possible mais seulement jusqu'au 30 juin, à la main du chef.

La direction voudrait imposer 5 jours de Congé Annuel aux salariés entre le 2 janvier et le 30 juin. Sud Aérien rappelle à la Direction que c'est impossible sans un accord des organisations syndicales.

Sud Aérien réclame un affichage des plannings et horaires collectif (disposition réglementaire) suite à de nombreuses différences de taux de chômage partiel dans le même service voire, dans la même équipe. Sud aérien rappelle la loi : les horaires au sein d'un même service doivent être affichés et les mêmes pour tous. Car la Direction attribue à certains plus d'activité que d'autres, avec la conséquence en terme de rémunération. C'est illégal ! Nous demandons la transparence sans failles, aux risques de créer des conflits entre les salariés et dommageable au travail d'équipe.

La Direction se défend en prétendant que certains salariés ont demandé d'être mis à 100% de chômage, ce n'est pas le cas notamment au CMH où plusieurs salariés se sont vus refuser le 100% par la Direction locale. Et comme par hasard, on constate qu'à l'inverse certains cadres eux sont indispensables à l'activité ...

Sud aérien avait demandé que la prime de télétravail soit maintenue, au départ la Direction nous avait ri au nez, que c'était indécent, finalement elle est maintenue (4€ par jour télé travaillé correspondant aux frais d'internet, installation espace de travail...).

Sud aérien demande que la prime exceptionnelle de 1000€ soit accordée aux salariés obligés de continuer à travailler et prendre des risques pour assurer la continuité du service. Pour l'instant la Direction ne veut pas.

La prime absence cantine est accordée pour tous ceux qui viennent travailler, à compter de la fermeture de la cantine, y compris pour les salariés en repas libérateur. (Qui devraient la toucher tout le temps, vieille revendication Sud Aérien...). Son montant 7.17€ par jour travaillé.

Notre salaire va diminuer d'un côté fin avril, avec les premiers effets du chômage partiel (chaque heure de chômage partiel subit une perte de 16%, calcul sur le mois précédent, pour 15 jours de chômage, baisse de 8% donc). De l'autre il va augmenter de 1% suite à l'accord salarial. **La prime PUA sera bien versée le 15 juin**, elle ne sera que de **1200€** suite à l'intégration de 300€ en octobre.

Le redémarrage va être très progressif, court courrier 10% en juin, long courrier pas avant aout voire septembre, **le chômage partiel va donc durer...**

SUD Aérien – 12 Rue des Frères Lumières – 77290 Mitry-Mory

Tél : 06.37.91.20.51 - Fax : 01.41.75.64.02 - E-mail : sudaf@wanadoo.fr

Site web : sud-aerien.org



Sud Aerien



@SudAerien