



AIR FRANCE

Élection professionnelle

Comité Social et Économique



Pour les salarié.e.s au quotidien et l'activité de demain

A partir du 18 février 2019, vous serez amenés à voter pour vos représentants du personnel au Comité Social et Economique (C.S.E.) pour une durée de 4 ans.

Qu'est ce qui va changer ?

Les compétences des DP (délégués du Personnel), des CHSCT (Comité d'Hygiène de Santé et des Conditions de Travail) et du CE (Comité d'Etablissement) **vont être fusionnées en une seule instance** : CSE (Comité Social et Economique).

Produit des ordonnances Macron, elle s'accompagne d'une réduction importante du nombre d'élus, et des moyens donnés pour accomplir notre mission de défense des salariés.

Les syndicats TOUS les mêmes ? NON !

Si toutes les organisations syndicales œuvrent pour la défense des salariés, il existe des différences notoires entre chaque syndicat dans leurs valeurs comme dans leurs pratiques. Si certains sont des « réformateurs » accompagnateurs, et partenaires sociaux... Ce n'est pas la définition de **Sud Aérien**

SUD Aérien (membre de l'union syndicale Solidaires) se définit comme un syndicat de réflexions et d'actions qui milite pour une transformation profonde de la société, notamment en s'opposant aux réformes néo (ou ultra) libérales qui grignotent petit à petit les acquis sociaux des travailleurs du secteur aérien au bénéfice du patronat et de la finance.

C'est un vote très important

VOTEZ SUD Aérien : les militants et élus SUD combinent un véritable travail de terrain qui s'inscrit dans la lutte contre la destruction des emplois, les délocalisations, la recherche effrénée du profit, la dégradation des conditions de travail, la contestation de la répartition actuelle du fruit du travail entre les travailleurs et les actionnaires.

Face à la course à la mondialisation dévastatrice d'emploi, **SUD Aérien s'inscrit dans un syndicalisme indépendant et de lutte**

Notre histoire montre que nous pouvons influencer et Sud Aérien a toujours été à la pointe de chaque combat :

- **Lutte contre le plan « B »** qui prévoyait 2900 suppressions d'emplois en 2015, suivi de l'affaire de la « chemise » = recul de la direction qui abandonne ce projet destructeur d'emplois mais licenciement de 8 de nos collègues.
- **Lutte contre le projet de filialisation de la Maintenance** en décembre 2017 = La direction a reculé, le projet a été abandonné
- **Lutte pour l'augmentation des salaires NAO 2018** avec l'intersyndicale PS-PNC-PNT: alors que le direction ne voulait donner que 0,4 et 0,6% d'augmentation générale en 2018, ce conflit a provoqué une consultation salariale puis le départ des cadres dirigeants d'AF/KLM (Janailac-Terner-Gâteau) et obligé la direction à nous verser 2% en 2018 et 2% en 2019.

Air France a de formidables atouts : des salariés expérimentés et qualifiés, une place stratégique sur Paris (première destination touristique), un réseau puissant, des installations industrielles, ...

Le transport aérien est en pleine expansion et génère de plus en plus de profits...Mais pour le moment, les salariés sont les grands exclus de cette prospérité.

Pour SUD AERIEN, le fruit du travail doit avant tout revenir à ceux qui produisent les richesses : les travailleurs. Pas les actionnaires ni les spéculateurs !

C'est ce que nous défendons sans relâche dans toutes les instances représentatives.

SUD AÉRIEN A L'INFORMATIQUE : une voix discordante ...

Depuis longtemps, Sud Aérien a fait entendre sa voix divergente dans le paysage syndical de la DGSJ. **Seule organisation de la DSGI opposée aux accords Transform** qui auront démolit 80 ans d'acquis sociaux, nous avons pu mesurer aux cours des dernières années combien il était difficile en temps de bonne santé économique, de récupérer ce qui avait été orchestré en temps de crise : gel de salaire, perte de jours de congés, suppressions d'emplois au travers de PDV dans un secteur en croissance, le retour à la bonne fortune est rarement pris en compte ...

... dont la direction voudrait bien se débarrasser

La mode est aux « groupes de travail » extra-légaux (comme celui des partenaires sociaux sur le New Deal) : trop facile pour la direction de choisir alors ses interlocuteurs et de nous exclure délibérément !

A la DGSi, le nouveau scrutin très centralisé peut nous être défavorable: avec la perte des élus DP et CHSCT locaux, **notre voix risque de disparaître complètement**, avec pour corollaire, des moyens syndicaux en chute vertigineuse limitant le travail de préparation des dossiers CE, de restitution aux salariés, et surtout de défense des collègues en difficulté. Car soyons en bien conscients : régulièrement, il nous faut intervenir pour des sanctions à l'encontre de salariés démunis devant la direction, pour des motifs qui peuvent laisser perplexe. **Demain, vous aurez peut-être besoin d'un représentant du personnel pour vous défendre, autant que celui-ci soit pugnace et décidé.**

Sud Aérien, c'est :

- **la défense des salariés, collective et individuelle** : sanctions, réorganisations non justifiées de services, mais aussi revendication de vraies augmentations de salaires en 2018 dans le cadre d'une intersyndicale intercatégorielle !
- **la défense de l'emploi interne** : part toujours plus importante de la sous-traitance jusqu'à 80% dans certaines équipes du DEV, qui aboutit finalement au brillant projet de la direction : les Centres de Services (externalisation hors site des développements). Imaginé dans un 1er temps carrément en Inde, ce projet est toujours un risque majeur pour le futur de la DGSi : la résistance contre ce projet néfaste doit s'organiser.
- **la défense des conditions de travail** : open spaces bruyants et fatigants, flex-office déstructurant, journées à rallonge, écrêtages réguliers, déplacements, charge de travail, usage systématique de l'anglais, sur tous ces sujets, nous avons bataillé pendant 4 ans. Ces sujets sont tout sauf anecdotiques car ils pourrissent la vie des salariés au quotidien, il faut donc clairement combattre ce qui n'est pas acceptable (cette notion étant très variable selon le syndicat). Cela a un coût pour la direction ? Sans doute, mais notre santé (physique, mentale, psychologique) n'a pas de prix.

Perspectives 2024 (encore du boulot à venir !)

- **CDS** : projet à haut risque pour notre futur ...
- **ISR** : l'organisation est en place, tirons en maintenant le bilan relatif aux risques identifiés (anglais, matriciel, double management, déplacements, N-4 sur tous les fronts ...) et mettons la direction devant ses responsabilités ! Après la stricte organisation, il va falloir aligner les processus et façons de travailler. Attention aux suppressions de postes et aux impacts sur les conditions de travail.
- **Embauches** : courbe des âges désastreuse, taux de sous-traitance record, il faut embaucher massivement (dont les apprentis et sous-traitants) si on veut une informatique tonique et viable
- **Egalité professionnelle hommes/femmes** : impulser une réelle dynamique pour que chacune ait aussi une chance de promotion
- **Conditions de travail** : une « sursaturation des locaux » : voilà la réalité exprimée par notre directeur. Nous le dénonçons depuis longtemps, en demandant l'application des recommandations INRS. Ce qui n'était qu'un point de détail pour nos collègues des autres syndicats, était pour nous primordial. Et la bataille est loin d'être terminée car se profilent les flex-office : déstructuration de l'espace, désappropriation par les salariés, perte de repères

Et les **activités sociales et culturelles** du CE ? Nous avons beaucoup parlé du rôle économique de l'instance, de cet indispensable contrôle des projets de la direction. Mais le CE, ce sont aussi les ASC : médiathèques, activités, voyages, chèques... Notre position ? Privilégier le **collectif** (sections, sorties pour tous les âges...) plutôt que le chèque individuel, encourager l'**émancipation culturelle** (pas que du parc Disney), favoriser les **petites structures** (le cinéma de quartier plutôt que le méga CGR, le libraire du coin plutôt qu'Amazon), promouvoir d'autres **modes de consommation**, différencier les subventions en fonction du **quotient familial**, solliciter l'**avis des salariés**, provoquer la réflexion : le CE doit aussi être un lieu de débat pour tous !