



DÉCLARATIONS CSE : ALERTE, LA DIRECTION DOIT RÉAGIR !

Ci jointes les déclarations émises par l'intersyndicale SNPNC/UNSA en amont de l'instance CSE ce jour.

3 déclarations qui mettent en lumière les difficultés et dysfonctionnements que rencontrent les PNC.

Faillle dans le système de protection contre le paludisme, harcèlement moral ou encore désorganisation à bord ou dans les services de production transforment le quotidien du PNC en cauchemar.

L'IS PNC exhorte la direction à réagir de manière urgente. L'été approche avec sa vague d'aléas, si l'entreprise veut le réussir, elle doit prendre en considération ses salariés.

1ere Déclaration : Prévention paludisme en mémoire à notre collègue disparu

Nous souhaitons ouvrir cette session ordinaire du Comité Social et Économique de l'Exploitation Aérienne en rendant un hommage à notre collègue disparu tragiquement en mission mardi 10 mai 2022.

Nous adressons nos sincères condoléances à sa famille et à ses proches, avec une pensée toute particulière pour sa fille.

Si l'heure est aujourd'hui au recueillement et au respect de la mémoire de notre collègue, ce drame nous impose le devoir moral de tout mettre en œuvre pour faire la lumière sur les circonstances qui ont conduit à cette

issue fatale.

Dans un contexte où la réactivité est déterminante, il apparaît évident de rechercher au plus vite des pistes d'amélioration de prévention contre le risque du paludisme.

Nous rappelons qu'un rapport d'expertise restitué en 2020 par le cabinet CATEIS sur « l'évaluation du niveau de prévention et du suivi des risques Paludisme » (page 136) stipule que « la non mise à disposition des TDR (Tests de Détection Rapide) à bord des avions et en EPI constitue une faille importante dans le dispositif de prévention contre le risque paludisme » et que « l'arbitrage fait par la Compagnie en matière de dotation à bord des avions (kits palu +TDR) est en contradiction avec le principe de prévention sachant qu'à de nombreuses reprises des professionnels de santé sont à bord ».

Ce tragique événement démontre aujourd'hui à quel point les recommandations prioritaires émises dans ce rapport d'expertise sont vitales et doivent être appliquées sans délai.

2ème déclaration : Conditions de travail

Il y a maintenant une semaine la Direction a dévoilé sa nouvelle ambition client. Dans un contexte habituel nous aurions pu nous en réjouir, mais, à ce jour, c'est plutôt l'inquiétude qui règne au sein de la population PNC. En effet, avant même la pointe été, les PNC rencontrent quotidiennement des irrégularités jamais atteintes jusqu'ici dans l'exercice de leur métier.

L'environnement de travail à bord de nos avions, mais également les arrivées des vols à CDG, sont tout simplement cataclysmiques. Depuis plusieurs semaines, la grogne monte parmi les PNC qui se retrouvent confrontés à de nombreux irritants et passent une grande partie de leur mission à s'excuser auprès des clients. Alors qu'une direction déconnectée s'enorgueillit d'une nouvelle ambition clients, la réalité du

terrain consiste en l'art et manière de s'excuser auprès de ces derniers de la piètre qualité du service offert, malgré un redoublement d'efforts pour les satisfaire. Mais une fois en l'air, tout bons magiciens que nous sommes, nous ne sommes pas faiseurs de miracles.

Entre les compositions d'équipages réduites à J, les dispenses cabine qui explosent (équipements à bord défectueux ou non réparés depuis des semaines), les problèmes de conformité des chargements de catering, les problèmes liés aux incapacités d'ADP de fournir une prestation acceptable, notamment les wheelChairs, l'exaspération gagne l'ensemble des PNC. Et nous ne mentionnerons pas les RADD non payés pour des raisons ubuesques et pourtant dus, ce qui finit de décourager les plus motivés.

Aux conditions de travail déplorables, viennent s'ajouter des sujets de tensions sur la qualité de vie : retard de sortie des dates des congés, envois de SMS aux maîtrises pour qu'ils rendent leurs CA, ce qui prouve une gestion aléatoire des effectifs au jour le jour, bugs à répétitions ou impossibilité d'accéder aux outils de planning ou à ceux nécessaires à l'exécution des prérequis de stages réglementaires. Et la liste est loin d'être exhaustive...

Pour couronner le tout, les non respects d'accord s'accumulent, notamment sur les TNP des bi-troncons à J-1 pendant la réserve, sur les étapes supplémentaires qui sont ajoutées au dernier moment une fois les portes de l'avion fermées, les changements de destination finale sur les bretelles BKO et tout cela sans paiements de RADD.

Mentionnons également le délai d'un mois minimum réglementaire de réalisation des e-learning et pré-requis qui n'est pas respecté, les MEP qui se multiplient et pour lesquelles les priorités au surclassement sont tout bonnement bafouées au profit de GP surclassés avant les S1...

Quand, par chance, la réglementarité est respectée, elle est poussée à son paroxysme aux limites des tolérances SGRF, un seul exemple très parlant : les rotations sur Séoul avec double bretelles sur Pékin et Shanghai et retour en fonction qui s'effectuent au prix de la pénibilité et de la sécurité

des vols !

Depuis le début de l'année, nous n'avons cessé d'alerter la Direction sur cette situation délicate qui s'accroît de jours en jours. Nous sommes malheureusement contraints de constater que nos mises en garde ne semblent pas prises au sérieux et qu'aucune réaction n'est envisagée à la hauteur des problèmes vécus au quotidien par les PNC. La fin de l'Accord Collectif est proche et si cette situation devait perdurer, cela n'augure rien de très bon avec l'arrivée d'une pointe été qui s'annonce plus que délicate.

L'Intersyndicale PNC demande une réaction urgente et une prise en considération sérieuse des PNC.

3ème déclaration : Alerte aux droits des personnes

Alerte au droit des personnes pour harcèlement moral

Mesdames messieurs les membres du CSE, nous déposons ce jour une alerte au droit des personnes concernant Madame X cheffe de cabine. Elle subit selon nous un harcèlement moral depuis près d'un an. La situation va en se dégradant

Suite à un niveau de sécurité constaté inférieur au niveau attendu sur un vol. Elle est entrée dans un processus qui n'a fait que l'isoler et l'humilier. Parmi les éléments qui nous conduisent à faire ce signalement il y a :

- Le fait qu'elle ait été contrainte avec 25 ans d'ancienneté à faire un stage refresh CC avec des PNC qui n'ont jamais exercé la fonction en janvier dernier.*
- Elle ne peut plus exercer sa fonction depuis plus d'un an même si sa rémunération lui est versée.*

- Si elle veut voler sans INS alors elle vole en PCB alors qu'elle a réussi ses stages à l'AFCA à 100% que ce soit pour les généralités ou les spécialisations avion.

- Elle ne peut poser aucun DDA.

- Elle a subi il y a quelques mois un entretien managériale avec l'encadrement qui s'est terminé avec un rdv avec le RH de son secteur qui lui a alors indiqué que l'une des solutions pour mettre fin aux problèmes qu'elle rencontrait pourrait être son départ de l'entreprise. Il lui a été rappelé à cette occasion que si elle partait à 55 ans elle aurait plus de 70000€ mais que l'année d'après cette somme tomberait à 20000.

- Lors de son dernier vol d'accompagnement en avril dernier, elle s'est retrouvée avec 5 niveaux 2 en sécurité des vols tous liés au « management de la sécurité », les QSV ayant donné lieu à des réponses conformes aux attentes

- Cette salariée souffre de toutes ces démarches humiliantes et ne voit pas d'issue à ce processus de harcèlement organisé sans parler de certains propos pouvant laisser entrevoir une dynamique raciste à travers le fait qu'il est indiqué dans son dernier ECC qu'elle ne saurait pas s'exprimer et parler intelligiblement.

Pour tous ces motifs nous posons une alerte au droit des personnes et demandons que le code du travail soit appliqué suite à cette alerte.

Nous demandons également que de telles dérives soient corrigées afin que ces situations ne se reproduisent pas.

