



L'essentiel du CSE CC extraordinaire du 17 novembre 2020

Déclaration CFE-CGC : [Lire](#)



Information et consultation sur la situation économique de l'entreprise, les actions à entreprendre pour répondre aux difficultés économiques, les conséquences dans l'établissement Exploitation Court Courrier et les projets de réorganisation associés. Cette procédure s'inscrit dans le cadre des articles L. 2312-8 et L. 2312-37 et suivants du Code du Travail. **Le cabinet Syndex est présent pour ce point**

La cabinet Syndex nous informe qu'il s'agit d'une expertise de grande ampleur puisque pratiquement tous les secteurs de l'entreprise sont impactés par la restructuration et la transformation de l'entreprise. Pour rappel, début de l'expertise fin juillet 2020 donc, délai très court pour rendre l'expertise. C'est pourquoi, le choix a été fait d'adresser un questionnaire aux 30 000 salariés concernés pour les 7 établissements afin d'avoir un état des lieux et de pouvoir faire un comparatif. Apparemment, notre Etablissement CC a la participation la moins élevée.

Quelques éléments importants du questionnaire pour notre périmètre :

- ❖ **CONFIANCE DANS LA STRATÉGIE ET L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE** : La proportion de réponses négatives est beaucoup plus élevée à l'Exploitation Court Courrier avec beaucoup de scepticisme.
- ❖ **CONFIANCE EN L'AVENIR** : Le manque de confiance est le plus élevé à l'Exploitation CC.
- ❖ **CONFIANCE DANS LES MOYENS DONNÉS POUR RÉALISER SON TRAVAIL** : La proportion de réponses défavorables est plus élevée à l'Exploitation CC.
- ❖ **CRAINTES SUR L'AVENIR** : Les craintes sur l'emploi sont plus majoritairement exprimées à l'Exploitation Court Courrier, ce qui semble logique car c'est le seul à être visé par un PSE.

En conclusion, l'avenir est plutôt une source d'inquiétude pour l'ensemble des salariés, la confiance en l'avenir de l'entreprise et en sa capacité à affronter les difficultés pose question. Les craintes d'une dégradation des

conditions de travail dans l'avenir sont renforcées par les difficultés qui ont été vécues lors des précédentes réorganisations.

Le cabinet d'expertise convient que la mise en place de PDV successifs démontre l'objectif de la Direction d'externaliser de nombreux secteurs suite aux attritions programmées des effectifs. Ils sont des ajustements au programme du réseau CC et non pas une réponse structurelle à l'inéquation du business model des escales du CC.

Le Projet MOP est évoqué dans l'expertise rendue par le cabinet Syndex. Selon lui, il n'a pas été suffisamment partagé avec les salariés concernés, choc brutal pour les personnels. Cette manière de procéder favorise la fragilisation des managers de proximité et le découragement, voire, l'évolution importante des RPS pour les RES, ROP et REFOP qui ne seraient pas intéressés ou pas retenus comme managers de proximité.



Commentaires et interventions CFE-CGC : Le rapport du cabinet Syndex est édifiant et reprend nos constats et alertes depuis ces dernières années ! Que dire des chiffres présentés par la Direction qui servent à étayer ses dires vis-à-vis des coûts escales et du personnel AF par rapport aux sous-traitants et prestataires. Le dimensionnement des escales ne permet plus de travailler correctement, ni de reprendre de l'activité, la Direction laisse la part belle aux sous-traitants même si les prestations reviennent plus chères !!! En fait, malgré la crise sanitaire et les différentes expertises, la Direction poursuit sa ligne directrice et n'a pas revue d'un iota son plan stratégique concernant les escales et ses personnels !! La Direction campe sur ses positions quant à l'assistance TO par le personnel AF, cette piste ne correspond pas au maintien de la compétitivité de TO pour notre Direction. Selon le cabinet d'expertise, il s'agit bien du choix de l'entreprise qui ne recherche aucune alternative pour répondre aux problématiques du CC.

Nous réitérons notre désapprobation concernant le projet MOP. Quel message la Direction adresse t'elle aux RES, ROP, REFOP. Nous n'accompagnerons jamais des mobilités et départs contraints.

Projet MOP :

12 postes prévus pour Orly et 198 pour le HUB

Ce projet est transverse, il concerne les métiers opérationnels du Hub et d'Orly dans les Directions suivantes :

HUB : Direction du Service Client, Direction Services Avion, Direction des Opérations, Coordination Centralisée, Déplacement Avion, CLD, Direction Bagages et Prestataires du Hub, le pôle recherche et restitutions bagages

Orly : Les pôles Client, Avion et Opérations.

NB : Le pôle Assistance Cies Clientes reste hors scope du projet

L'avis de sélection à compter de vendredi 20/11, les entretiens se dérouleront à partir du 07/12 jusqu'à fin février 2021. La Direction nous informe que le calendrier sera séquencé par service pour une période allant de mai à juin 2021. La nouvelle organisation sera déployée en 2021.

Concernant la tenue de la régulation par les managers de proximité, le MOP sera engagé pour la vacation entière. Il est prévu à cet effet et pour ceux qui en auront besoin, une journée et demie de formation théorique ainsi qu'une formation pratique avec des doubles.

La régulation représentera environ 20% du temps de travail, la gestion et les fonctions administratives seront faites sur des temps définis dans la vacation pour environ 10% du temps de travail.

S'il y a plus de postulants que prévus, les salariés devront prendre les postes à CDG !

La Direction nous informe que la fiche « Expert Métier » est toujours en cours d'élaboration et qu'elle travaille à bien différencier les tâches entre les populations N3 et N4.

Néanmoins et après nos différentes questions, les experts métiers devront assurer notamment, les tâches du socle métier, avoir une expertise technique et commerciale, seront sollicités à J pour les IRG et autres problèmes rencontrés lors de l'exploitation et qu'il faudra régler. Liste de tâches non exhaustives et non finalisées.



Vote : Contre à l'unanimité



Commentaires et interventions CFE-CGC : Encore une fois, la Direction accélère la mise en œuvre du projet, ne répond pas à toutes les questions posées. Nous apprenons par les personnes en charge du projet, qu'il s'agit d'un concours et non d'une sélection ayant pour objectif de ne pas créer de vivier. En clair, tout le monde ne sera pas pris même en cas de réussite, seuls les meilleurs seront retenus et suivant les besoins. Le seul point positif du projet pour les personnels N4 est la possibilité d'une promotion N5.

L'accès au poste N5 sera également ouvert aux salariés de province.

*Nous n'adhérons pas et n'accompagnerons pas ce projet qui comme souvent **est juste inéquitable et socialement inacceptable.***

Les postes sur ORY seront accessibles uniquement aux salariés d'ORY, les postes à CDG seront accessibles aux salariés de CDG, d'ORY et de province.

Information et consultation sur le projet relatif à un plan de sauvegarde de l'emploi Personnel Sol intégrant un plan de départs volontaires, ses conséquences sur l'établissement Exploitation Court Courrier et les mesures d'accompagnement envisagées. Cette procédure s'inscrit dans le cadre des articles L. 1233-61 et suivants du Code du travail.

Point inscrit de plein droit par la Direction

La DRH nous informe des postes à pourvoir dans le cadre des mobilités internes volontaires suite solidarité avec les différentes Directions. Concernant la formalisation et la communication des priorités pour les postes à pourvoir au CC, ce n'est pas finalisé pour le moment. Priorité pour les personnels dans leur bassin d'emploi. Les salariés du CC seront prioritaires sur tous les postes disponibles sur le bassin parisien.

En revanche, il n'y aura aucune mobilité possible PARIS/PROVINCE

A ce jour ci-après les postes qui seront proposés (évolution possible en fonction des départs en PDV dans les différentes directions) : Les postes seront sous ARTEMIS et Com Mobilité :

- 30 postes au CRC pour les candidats de province CC
- 10 à 20 postes à KP à NCE
- Sélection PNC à venir pour les personnels Orly et Province ((15 postes) constitution d'un vivier en attendant la reprise, pas de visibilité à ce stade).
- Sélection AMDE pour les personnels de province sur leur escale pour des postes non grésés (permet une promotion et le reclassement des techniciens sur leur escale)
- 5 postes logistique à la DGI de TLS
- 2 à 3 postes au commercial du cargo de LYS (traitement documentaire)

Postes supprimés :

Orly : Pour ceux qui se retrouveraient en sureffectif avec leur poste supprimé en comptabilisant le moins de point, ils recevront un courrier de « **changement d'affectation** » pour un poste à CDG dans le même métier et auront 1 mois pour se positionner. **En cas de refus du salarié, il ne sera pas considéré comme étant licencié économiquement mais pour faute car le changement d'affectation dans le même métier reste la prérogative de l'employeur, les indemnités ne sont donc pas les mêmes.**

Province : Pour ceux qui se retrouveraient en sureffectif avec leur poste supprimé et le moins de point, ils recevront un courrier de « **changement de bassin d'emploi** » pour un poste à CDG et auront 1 mois pour se positionner. **En cas de refus du salarié, licenciement économique avec reclassement externe.**

Concernant les entreprises extérieures susceptibles de recruter, différents contacts pris avec la SNCF, la Poste, Leroy Merlin, Keolis etc. Le salarié sera mis en relation avec ces entreprises pour pouvoir postuler sur des postes.

Plusieurs actions sont mises en place par les RH locaux telles que des échanges avec le centre de formation AFPA pour informer les salariés des formations disponibles dans les régions mais également des visio-conférences « parcours pro » avec une dizaine de salariés afin de les aider dans leur reconversion s'ils le souhaitent.

Vote : 21 Contre et 3 ABS CFE-CGC



Commentaires et Interventions CFE-CGC : Concernant les parcours PRO, nous demandons un accompagnement individuel en complémentarité de qui est mis en place actuellement. Nous réitérons notre demande quant à l'ouverture des postes par anticipation afin de permettre une meilleure visibilité des postes à pourvoir. Nous devons être très vigilants quant aux postes proposés selon les priorités retenues !!! Confirmation par la Direction pour les personnels en invalidité catégorie 1 qu'ils sont éligibles au PDV, ce qui n'est pas le cas pour une invalidité de catégorie 2. La Direction nous informe que l'accompagnement des personnels dans le cadre de mobilités externes se fera par le cabinet Alexio mais aucune garantie AF pour les postes extérieurs !!! Le président du CSEE CC nous informe que leur ambition n'est pas de fermer les escales et qu'il faut attendre le bilan du PDV au cas où le seuil de criticité serait atteint. Concernant notre vote, nous avons participé aux négociations du PDV et l'avons signé afin que les volontaires au départ puissent quitter l'entreprise dans de bonnes conditions (conditions améliorées pour le CC par rapport au PDV 2019). Nous ne soutenons en aucun cas le PSE c'est-à-dire les départs contraints (licenciements) sur le CC. Si le PDV réussit, le recours aux départs contraints sera limité voire nul c'est la raison pour laquelle la CFE-CGC a signé le PDV.

:

Vos élus et représentants CFE-CGC

[Rejoignez la CFE-CGC](#) :