

Monsieur Pierre Descazeaux
Directeur du Marché France
DG-JH

Montreuil le 31 Mars 2014

Monsieur le Directeur,

Le projet des horaires CRC suscite encore de nombreuses questions et inquiétudes pour les personnels concernés. La CFE-CGC avant de se prononcer vous présente les demandes suivantes :

1/Est-ce que ces horaires apportent une garantie pour la poursuite de l'activité de tous les CRC actuellement implantés en France ?

2/Est-ce que ces horaires permettront de limiter le recours à la sous-traitance, et de recruter d'avantage de conseillers ?

3/Sommes nous prêts opérationnellement à mettre en œuvre ces horaires ? (Gestion des congés, des échanges avec Maxime, des outils, organisation et préparation du changement et traitement des impacts pour les salariés et leur vie familiale)

4/De plus, suite aux nombreux contacts que nous avons pris dans tous les CRC, nous demandons l'ouverture d'un chantier sur la pénibilité du métier de conseiller sous l'angle de l'activité et des conditions de travail lors de la vacation.

En effet l'activité au CRC est intense, contrôlée de manière inadaptée voire scolaire, elle permet peu de moments de respiration et de récupération. C'est une activité complexe faisant appel à de multiples compétences et à l'utilisation simultanée de nombreux outils, générant grande fatigue et exaspération en fin de vacation.

La prise en compte de la pénibilité de la vacation et à notre avis un point essentiel de l'acceptabilité par les conseillers de nouvelles conditions de travail.

Si dans un contexte économique instable, de concurrence accrue, d'évolution rapide des technologies, l'entreprise doit sans cesse s'adapter, ce ne peut être qu'en s'appuyant sur son premier capital que sont les femmes et les hommes qui la composent. Elle doit aussi prendre en compte que les attentes des salariés et le contexte social évoluent et doit donc y répondre du mieux possible comme elle l'affirme dans le projet d'accord sur la qualité de vie au travail, puissant ressort de performances globales et de compétitivité, comme le démontrent plusieurs études internationales.

L'accord Transform 2015 a montré que le personnel dans sa grande majorité est conscient de la nécessité d'adaptation de l'entreprise aux évolutions du marché et de la concurrence, mais la contrepartie de ces efforts est bien d'avoir une perspective claire pour son devenir en terme d'emploi, de niveau de rémunération, dans des conditions de travail prenant en compte un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle en fonction des différentes étapes de la vie familiale.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, en l'expression de nos meilleurs sentiments.

Pour la CFE CGC Air France
Jean-Pierre Combes Defontis



Copie : Secrétaire Général CFE-CGC AF