

La Direction tient sa parole donnée en juillet en CE: Bienvenue aux futurs CDI !

Malgré l'arrêt des embauches dans l'entreprise, la direction du HUB a décidé d'intégrer 85 CDD en CDI. Bonne nouvelle !

La mauvaise nouvelle est l'entrée de la sous-traitance à Roissy, en piste, avec la disparition programmée des ASA !



Dans le flash HUB n°1439 du 19 septembre intitulé «Améliorer la compétitivité du Hub : un enjeu majeur » la direction Exploitation Sol affirme vouloir intégrer les CDD de Roissy en CDI.

C'est une bonne nouvelle pour les 85 salariés en question. La Direction avait annoncé en session CE du 21 juillet l'intégration de CDD pour permettre la mobilité et le renforcement de l'escale de Marseille (Base Province). Le PDV ne permettait pas une embauche directe en province. **Sommes-nous dans ce cadre ?**

Nous constatons que la direction profite de l'annonce de cette intégration pour parler **de l'ouverture à la sous-traitance de certains métiers de la piste**, dès le programme été 2012.

- Il ne restera que des RZA et des polyvalents en piste !
- l'externalisation devient une variable d'ajustement !

C'était prévisible. Cela fait plusieurs mois que la direction générale prépare le terrain en invoquant un recentrage sur les métiers à forte plus value.

Les ASA vont donc être les premiers touchés par l'externalisation de leurs emplois. La direction promet sur le flash HUB de leur offrir de nouvelles perspectives d'évolution mais cela reste très hypothétique au regard du contexte économique incertain.

A moins que **le protocole de sortie de conflit** définisse les modalités de la future sous-traitance et les modalités RH de la reconversion des ASA. **Ce protocole «sous-traitance» deviendrait alors «accord collectif» si un syndicat représentant plus de 30% des salariés le signait.**

Nous ne spéculerons pas sur le sujet !

Mais nous allons marquer d'une pierre blanche **ce 19 septembre 2011, jour où la Direction Exploitation Sol a proposé la garantie de l'emploi contre de la sous-traitance.**

La CFTC considère qu'Air France, c'est avec les salariés d'Air France !

La réussite économique d'une entreprise passe aussi par sa réussite sociale. Il faut pour cela proposer une politique RH et de l'emploi stimulante.

La direction peut agir sur les leviers sociaux suivants :

- Considérer le salarié comme un **capital** humain (garantie de l'emploi)
- Faire participer ce dernier aux décisions de l'entreprise
- Donner, sans tergiversation, ce dont a droit le salarié (respect des accords, respect des filières, conditions de travail etc).

Ces bonnes pratiques permettront :

- Une gestion de la relation de travail, plus efficace
- la mise en place de conditions optimales, pour reconnaître collectivement les difficultés et **négozier**, efficacement, la participation aux efforts de redressement.

L'enjeu majeur pour les salariés du Hub, d'Orly et de la DEF est la garantie de leur emploi.

Entre les annonces et contre-annonces, la CFTC continue à rechercher la transparence !