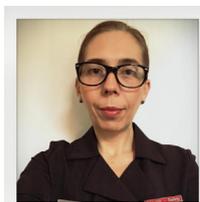


Compte rendu du Comité d'Entreprise HOP! du 24 janvier 2019

Bilan PNC 2018



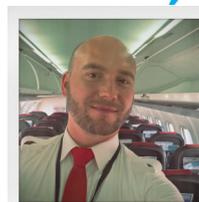
Etienne ROSIGNOL
C/C basé CDG
Qualifié Embreer
etienne@unachop.com
06.88.59.20.34



Pauline POLONCEAU
C/C basée ORY
Qualifiée ATR
pauline@unachop.com
06.01.79.61.85



Cedric CHALIGNE
PNC basé ORY
Qualifié CRJ
cedric@unachop.com
06.20.86.34.27



Frédéric BERTIN
PNC basé ORY
Qualifié ATR
frederic@unachop.com
06.43.32.16.31

Ce bilan est présenté par Cécile MALOUX, Directrice PNC.

- **200 multiquelifications** ont été réalisées (sur 250 initialement prévues)
- **88 mobilités** ont été actées
- Promotions :
 - **30 CCT**
 - **6 instructeurs**
 - **4 formateurs sol/vol**
- Les PNC sont presque tous équipés de HOPPAD.
- **Les modules E-learning se font en présentiel en RTC.** Un accord n'ayant pas à ce jour été trouvé avec les organisations syndicales PNC.

Prime Macron



54 % des salariés de HOP! répondent aux conditions d'attribution de cette prime. Cela représente :

- 76% du personnel sol
- 66% des PNC
- 13% des PNT

Rapport du cabinet d'expertise PROGEXA

Présentation du rapport de PROGEXA sur la politique sociale de HOP!, les conditions de travail et d'emploi en 2017. Suite à celui-ci, un délibéré (en page 2) est mis au vote. Il est approuvé par 16 voix pour - 0 contre - 0 abstention.

La fin de HOP?

- Lors de ce comité d'entreprise, les élus et RS apprennent qu'un Conseil d'Administration extraordinaire d'Air France est prévu en début de soirée. Il est notamment question de la disparition la marque JOON suite à son absorption par AIRFRANCE et du **remplacement des marques HOP! et la Navette par une nouvelle entité intitulée «Air France XXX».**

Nous savons aujourd'hui que c'est AIRFRANCE HOP

Il reste maintenant à déterminer la place, le périmètre et le plan stratégique de notre entreprise. Ben SMITH doit restaurer la confiance comme il l'a fait chez AIRFRANCE et donner une vision claire aux salariés de HOP!



Adhérez en ligne !

<http://www.unac.asso.fr/informations-adherent/>



Délibéré approuvé à l'unanimité par les élus du CE le 24 janvier 2019 :

« Nous, élus du comité d'entreprise de Hop!, réunis ce 24 janvier 2019, avons pris connaissance du rapport d'expertise de PROGEXA concernant la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de Hop! en 2017. L'examen du rapport d'expertise et le débat en réunion du comité d'entreprise ce jour nous amènent à exprimer un **avis défavorable** que nous motivons par les points suivants :

- En premier lieu, nous regrettons un processus d'information-consultation tardif, démarré lors du comité d'entreprise du 29 novembre 2018, alors que nous discutons de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi de Hop! en 2017. Cette consultation est d'autant plus tardive, selon les élus, compte-tenu du contexte de restructuration en cours.
- Nous regrettons également, l'absence d'une Base de Données Economique et Sociales complète. De nombreux indicateurs obligatoires ne sont toujours pas intégrés dans la BDES. Elle n'est pas régulièrement mise à jour. Devant l'ampleur de cette consultation et des sujets à traiter, cette insuffisance de la BDES concourt à limiter le temps et les moyens d'analyse et de compréhension des élus du CE.

Concernant les sujets soumis à la consultation et en lien avec les indicateurs que nous avons pu analyser, nous tenons à faire observer que :

- Le 18 janvier dernier, nous avons émis un **avis défavorable concernant la restructuration des Services Supports et le lancement d'une Procédure de Sauvegarde de l'Emploi**. Nous ne partageons **pas la pertinence économique de cette restructuration et nous sommes préoccupés des impacts qu'elle pourrait provoquer sur l'organisation et les conditions de travail**. En effet, les différentes restructurations menées jusqu'alors ont déstabilisé nos processus opérationnels, mis en difficulté nos organisations de travail, généré des pertes d'expériences et de compétences, éprouvé notre collectif de travail.

- **De nombreux indicateurs** du bilan social 2017 **attestent des difficultés organisationnelles de notre entreprise**. Ainsi, de manière symptomatique, le recours aux CDD, aux contrats de formations et à l'intérim s'est intensifié en 2017. Ce recrutement a été notamment nécessaire dans de nombreuses directions pour stabiliser des organisations en surcharge de travail ou permet de faire face, dans certains métiers, aux difficultés de recrutement. D'autres indicateurs viennent confirmer la surcharge de travail. Les stocks de congés payés des Fonctions Support et de la Maintenance ont doublé entre 2016 et 2017. Le recours aux heures supplémentaires est conséquent.

- Ces désorganisations se traduisent pour de nombreux salariés par l'émergence d'un **mal-être dans leur travail**. Ils nous expriment régulièrement leurs problèmes : stress ou tensions interpersonnelles en raison d'une charge de travail qui augmente, anxiété sur l'avenir de Hop !, angoisse des restructurations, crainte d'une mobilité professionnelle... **Encore une fois, des rapports techniques 2017 de la médecine du travail font état « de nombreux salariés en souffrance morale au travail » et signalent de « nombreux syndromes dépressifs ou épuisements professionnels**. De multiples enquêtes et expertises réalisées en 2016 et 2017 pointent également des **manifestations de RPS. L'absentéisme est à son plus haut niveau, et les absences pour maladie progressent fortement**.

- Face à un contexte dégradé, les élus du comité d'entreprise constatent que les mesures de prévention des RPS proposées dans le DUER sont insatisfaisantes. Comme tout risque doit être évité à sa source comme en dispose le Code du Travail, nous estimons que le rôle premier de l'employeur est celui de la prévention. Nous refusons que les risques psycho-sociaux soit mis en attente de solution et finissent avec le temps par tomber dans le domaine curatif, avec des conséquences qui pourraient être gravissimes. Plus généralement, nous estimons que l'analyse des situations réelles de travail et l'évaluation de la charge de travail sont les grands absents de la politique de prévention. Aujourd'hui, de nombreux salariés puisent dans leur professionnalisme et dans la passion pour leur métier afin d'assurer leur travail et préserver leur santé. Continuer dans cette voie n'est pas soutenable sur le long terme.

Dès lors, les élus jugent que la situation sociale de Hop! est à haut risque. La question du travail et des conditions de travail est un enjeu central pour l'avenir de notre compagnie, et doivent être pris en compte dans les choix stratégiques et économiques de la direction.»