

FLASH INFO SUD AERIEN (MAI 2016 -N°2)

RECHERCHE MANAGEMENT HUMAIN

Cette fusion est un nouveau départ.

Si le personnel SOL en général semble faire preuve d'empathie et de bonne volonté, nous avons décelé un "électron libre", une responsable Régulation (*ex-régional*) à Nantes, qui éprouverait des difficultés à appliquer les règles conventionnelles Brit'air.

Des irrégularités qui se multiplient, dues nous l'espérons, à une incompréhension des subtilités des conventions. Néanmoins, ce cadre fraîchement nommé, ne s'embarrasserait pas à consulter les Agents SOL de la régulation ex-brit'air notamment, mais en ferait à sa guise.

SUD AERIEN ne peut tolérer de tels agissements et vous invite à vérifier vos amplitudes de vol, vos temps de repos, vos remboursements de frais, mise en place, **n'acceptez aucun changement sans engagement écrit** des (télex, mail).

Attention aux Arrêts maladies, il semblerait que l'on veuille nous retirer les 3 premiers jours de rémunération, une nouvelle forme de pression non conventionnelle (Brit'air).

Le service comptabilité à Morlaix, contacté par **SUD AERIEN**, affirme le contraire, alors d'où viennent les ordres ?

Nous avons vu également des JS déprogrammés le jour même et mis en Blanc à la place pour ne pas payer les 4 heures d'AJR. Situation rétablie car non conventionnelle.

Incompréhension sur la règle du JD, des primes de 150 Euros sont refusées **après avoir été acceptées oralement**.

SUD AERIEN vous invite à ne plus répondre aux sollicitations sur les JD et de n'accepter les vols qu'avec l'attribution de la prime **confirmée par écrit**.

Rappel de la règle du JD : *Vous n'avez aucune obligation de rappeler la régulation suite à un, voire plusieurs messages laissés sur votre répondeur la veille d'un JD, même avant 18 Heures. Seul un contact physique ou téléphonique avant 18h la veille vous oblige à accepter le vol sur un JD.*

Ne vous faites pas piéger et laissez sonner votre téléphone, puis analyser le message sur répondeur et appeler **SUD AERIEN**, si vous avez un doute, pour connaître la marche à suivre. (06 99 20 88 69 et toujours 7 jours sur 7).

Par ailleurs, on cherche à vous mettre la pression en inscrivant sur le planning en toute lettre la raison du refus d'un vol. Et ce sera quoi la prochaine étape ? la raison médicale ?

Des heures oubliées sur les feuilles de salaire, les frais sont versés en retard depuis 2 mois.

Dernièrement, un problème informatique...Or, l'informatique est bien programmé par l'humain, donc une erreur humaine supplémentaire. Nous ne sommes ni comptable, ni

informaticien et nous n'avons pas de temps à perdre à vérifier le travail des autres.

Ne laissons pas s'installer de telles pratiques managériales et réagissons immédiatement.

SUD AERIEN vous invite à refuser tout vol supplémentaire en dehors de la programmation initiale tout en respectant les textes de déclenchement conventionnels, jusqu'à ce que Mr 10% comprenne que l'on ne gère pas une entreprise en instaurant la pression sur son personnel.

Quelque soit l'avenir de HOP, nous avons une chance, avec cette fusion de pouvoir recréer un climat social et des conditions de travail décentes.

Aujourd'hui, clairement, c'est le "Bordel", mais lorsque tous les acteurs mettront une bonne volonté basée sur le respect du salarié et du travail, nous pourrions espérer des jours meilleurs.

La solidarité entre les personnels de nos trois compagnies aériennes, toutes catégories confondues, sera incontournable pour la négociation des futurs accords d'entreprise.

Aux prochaines élections,

NE VOTEZ QUE pour des syndicats prêts à faire cet effort d'homogénéité.

SUD AERIEN vous l'a prouvé depuis Juillet 2012 en s'alliant avec le mouvement de grève de Régional, et depuis à plusieurs reprises s'est allié avec des syndicats sans aucune affinité avec **SUD** mais uniquement parce que c'était pour le bien de notre population, ce qui est le rôle d'un syndicat.

Les guerres de clocher n'ont rien à faire dans le syndicalisme.

Nous avons un combat à mener. Le salarié est considéré comme une ressource dont il faut accroître les performances en permanence au détriment de l'humain.

L'efficacité productive n'a de sens que si le salarié est respecté.

Il faut libérer l'entreprise du joug des "petits chefs" et encourager le salarié, faire preuve d'empathie, qui favorisera naturellement la productivité attendue.

Des études montrent un gain en productivité pouvant atteindre 30% lorsque le salarié est épanoui dans son travail et bien rémunéré.

Gérer des hommes et des femmes est une responsabilité qui exige une expertise spécifique et une considération du management plus humaniste.

Il faut savoir donner pour recevoir.

Bons vols à toutes et à tous.

SUD AERIEN : VOTRE SOURCE D'INFORMATION

SUD AERIEN, un syndicat près de vous 7 jours sur 7