



Le 31/08/2020

QUE FAIT LE CAPITAINE DU NAVIRE ACNA ?

Depuis 2018 l'ACNA s'est inscrite dans un plan de transformation difficile pour les salariés, temps de travail, CP, usage et nouveau mode opératoire, la nouvelle direction est-elle amnésique ?

Quelle est la stratégie de la Direction ACNA pour pérenniser les emplois et l'entreprise ? A ce jour c'est le flou artistique, les salariés sont inquiets pour l'avenir de leur entreprise, pas de son ni d'image.

En outre la Direction veut imposer la polyvalence sans considérer qu'il existe une convention collective et des annexes. Elle se permet de lancer une pseudo réunion de négociation qui n'en est pas une, sans suite, puis décide d'imposer unilatéralement la polyvalence. Sans aucune réelle concertation, aucune écoute de nos propositions, le capitaine de l'ACNA va se perdre en mer, à force de croire qu'il peut faire ce qu'il veut.

Depuis la crise du COVID, la gestion du chômage partiel est un grand bazar, sans règles, sans principe, totalement inéquitable et inégalitaire. Les règles varient entre le volontariat des salariés et l'arbitrage de la Direction qui décide qui a le droit de travailler. Nous vous passons les aspects de discrimination et d'inégalité de traitement entre les salariés sans parler des salariés maintenus de force en chômage partiel.

Etant donné que la direction considère que les syndicats ne servent à rien sur ce dossier, il faut peut-être que l'inspection du travail rappelle que l'on ne fait pas ce que l'on veut dans une entreprise et que les décisions doivent être prises de façon collégiale (Saisine de l'inspection du travail en date du 13 juillet 2020 par email)

Le Capitaine cherche-t-il à faire couler le navire ACNA?

Force est de constater que le Capitaine d'ACNA n'a pas besoin de dialogue social, celui-ci est en voie de disparition ou devrions-nous dire en voie d'extinction ces derniers temps. Une situation jamais vue chez l'ACNA !

Aujourd'hui, nous devons faire face à une direction qui considère qu'elle n'a pas besoin des syndicats.

Vu que le SLICA dérange, la Direction voudrait nier notre existence en qualité d'organisation syndicale et surtout la représentativité du SLICA. Nous sommes pourtant la première organisation syndicale sur ACNA (CDG et Orly) avec 46 % de représentativité. Le dialogue social est fondé sur la négociation avec les organisations syndicales représentatives et notre direction considère qu'elle n'a plus à discuter avec les syndicats. Nous avons été élus pour défendre nos collègues et c'est bien ce qu'on s'emploie à faire depuis des années, mais cela ne lui plait pas.



Le SLICA ne cède à aucune pression, ni menace de la direction et que cela soit clair !

Nous avons besoin de lisibilité sur les actions à mener pour sauver l'entreprise ACNA, aujourd'hui nous n'avons connaissance de rien, nous faisons face à une direction des plus troublante, le nouveau mode opératoire est mis en place depuis des mois sans aucun retour d'expérience, le comité de suivi de l'accord n'a jamais été réuni en 2020.

Nous avons adressé un courrier à l'ensemble de la Direction Générale en alertant du non-respect des accords et des engagements, à ce jour le DG de l'ACNA n'a aucune réponse à nous apporter, ce n'est pas sa préoccupation et quand à la nouvelle DGA Servair qui remplace monsieur LEGER, aucune nouvelle depuis. Il ne faudra pas nous reprocher de ne pas vous avoir prévenu, **si une tempête de contestation venait à se lever.**

Si cette volonté de dégraisser les services armement et supervision se confirme (courrier du Directeur ACNA du 27 mai 20). Alors chers collègues, il faudra vous préparer à une mobilisation sans précédent, la rentrée risque d'être extrêmement difficile et il va falloir que nous soyons solidaires.

Que ce soit les salariés ou les syndicats de l'ACNA, nous avons toujours fait face à chaque difficulté rencontrée, nous avons su trouver les compromis et des solutions équilibrées dans l'intérêt de la protection des emplois et de notre entreprise.

L'ACNA est constituée de plus de 80 % d'employé dotés de bas salaires, près de la moitié de ces effectifs sont des femmes, dont certaines d'entre elles assument seules les charges familiales, c'est pour cela que nous avons besoin d'une direction à caractère social.

Auparavant, à chaque conseil d'administration M.EMEYRIAT et A.FRANTZ ont toujours souligné la qualité du dialogue social dans notre entreprise ainsi que la prise de responsabilité des OSR. Mais aujourd'hui nous sommes en train de subir un affront, un manque de respect profond par la direction ACNA.

Que se passe-t-il ? La direction générale veut-elle aussi se débarrasser de l'ACNA?

Et quant à la direction de l'ACNA, que cherche-t-elle réellement ?

Le dialogue social est en berne, nous ne sommes plus écoutés, voir difficilement entendus.

Le SLICA est un Syndicat représentatif dans l'ensemble du groupe Servair, notre volonté est claire nous voulons maintenir les emplois et préserver l'entreprise. Le directeur Général a évoqué une feuille de route constituée de mesures visant à soutenir ACNA. Mais comment se fait-il alors, que la direction ACNA laisse entendre le contraire ?

Affaire à suivre.....

L'EQUIPE SLICA ACNA