



Trust Together

L'accord passé à la question

Le 3 novembre, Janaillac a présenté devant les élus du CCE les axes du projet TRUST TOGETHER (TT) élaboré par ses équipes en coopération avec le consultant BCG.

ALTER a délibérément décidé de se laisser, ainsi qu'aux pilotes, le temps de s'approprier les éléments présentés par le Président d'AFKLM. S'agissant d'un projet censé marquer un tournant majeur de l'histoire d'Air France, sur fond de profonde exaspération des salariés, ce choix s'est imposé.

C'est donc dans une logique de partage de l'information que le BSPN 1266 du 10 novembre s'est limité à la transcription d'extraits de l'exposé de Janaillac lors du CCE le 3 novembre. C'est ainsi que ce document reste consultable sur notre site syndicalalter.fr

Si nous nous sentons tous, Pilotes, las de l'atmosphère irrespirable et de remise en cause incessante de notre métier à Air France, nous mesurons aussi la fatigue que ces dernières années ont générée. Nous aspirons légitimement à une sérénité retrouvée. A un peu de calme.

Pourtant, le temps du soulagement et de l'esprit apaisé n'est pas encore venu hélas. L'heure est au contraire à l'implication, à l'analyse et à la critique (au sens large) de ce nouveau projet d'entreprise. C'est l'objet de ce numéro du BSPN qui se propose de lister les questions que pose la partie « Méthode et enjeux ». Un prochain numéro sera consacré à la partie « Ambition ».

Ce projet industriel de relance d'Air France est ardemment attendu par les salariés exaspérés d'être considérés comme des freins, des boulets ou des coûts avant d'être un collectif de travail créateur de richesse disposant d'un outil industriel puissant et moderne.

TT est-il un projet prenant en compte l'exaspération des salariés, leur défiance d'un management en lequel ils ne croient plus, pas plus qu'en ses projets, leur besoin de reconnaissance, la fierté du « travail bien fait » ? TT est-il un projet qui va permettre de restaurer la confiance des salariés, respecter leur désir de cohésion et amener enfin Air France sur le chemin d'un avenir ambitieux tant sur le plan industriel que social ?

Introduction

Après une large concertation nous assure-t-il, Janaillac s'est forgé sa propre vision... Reste à savoir qui des salariés, du conseil d'administration ou des milieux financiers et politiques aura eu le plus l'heur de convaincre le PDG d'AFKLM.

A ce titre, la nomination de Franck Ternier en tant que DG d'Air France est un signe. L'homme a la réputation d'être un dur. Les collègues de la DM pourront en témoigner. Est-il l'homme du renouveau et de l'écoute en matière de dialogue social ou un ersatz de Juniac ?

Méthode et enjeux de TT

Janailac a beaucoup écouté. Il a rencontré beaucoup de monde. Il a tranché. Toute la question est de savoir en faveur de qui ou de quoi. D'où la nature profonde du projet à propos de laquelle nous devons nous livrer à une analyse sérieuse même si cette mouture de son « plan » n'est qu'une présentation peu précise et non chiffrée.

Le statu quo n'est pas une option... tout le monde en convient...

Au-delà du slogan entendu et répété à satiété un peu partout, il s'agit d'évaluer en quoi Air France est victime de statu quo. Ne venons-nous pas d'enchaîner une pleine décennie de gains de productivités et de réduction des coûts qui ont fini, déclinés trop loin, par exaspérer et épuiser les salariés ?

Les salariés sont-ils en attente d'une adaptation permanente dictée par les « standards de l'industrie » et du « prix du marché » ou a contrario d'un projet qui fonde les chances d'Air France sur eux et leur savoir-faire ? Est-ce que rompre avec le statu quo signifie accepter de poursuivre dans la droite ligne des plans Transform et Perform ? En ce sens, TT répond-il à nos exigences légitimes ?

Janailac propose un tableau du contexte mondial et concurrentiel. C'est sa vision. La partageons-nous ? Nous comprenons que les parts de marché d'AF reculent, mais ne manque-t-il pas une énumération lucide de ce qu'AF fait assez bien : remplissage, recette unitaire forte pour le secteur, gage de la force d'attractivité du service que nous offrons ? N'est-il pas indispensable, façon FORDEC, de se poser ces questions pour évaluer les pour et les contre de l'arbitrage ? Toujours est-il que Janailac oublie l'évaluation détaillée de nos atouts qui sont remisés dans un âge d'or qui serait du passé. Sommes-nous d'accord ?

Janailac énumère ensuite la concurrence agressive et les solutions trouvées par les entreprises historiques pour renouer avec le succès. Des hubs, des alliances, de l'excellence, de la robustesse opérationnelle...

AF part-elle de rien en la matière ? Et si la robustesse opérationnelle n'est pas encore assez satisfaisante, ne devons-nous pas nous inquiéter de ce qu'à aucun moment de sa présentation Janailac ne revient sur les forces exsangues des salariés opérationnels

épuisés par trop d'apurement et de productivité concentrée ? Ce bilan-là ne mettrait-il pas en doute la qualité et la pertinence du remède ?

Janailac ne passe-t-il pas trop vite sur les avancées d'AF ? Quand il justifie par la perte de parts de marché son désir d'aller plus loin dans les efforts, n'est-ce pas pernicieux alors même que l'on transfère massivement de l'activité AF vers KLM, TO, HOP ! ou autres partenariats (JV, code share, affrètements, etc.) ?

AF continue à perdre des parts de marché, mais quid de la gestion calamiteuse de ses effectifs, en particulier des pilotes, gestion qui a contribué et contribue toujours à l'hiver 2016/2017 à diminuer notre capacité à ouvrir des lignes et à passer notre programme normal ? Quel impact cette incapacité a-t-elle eu sur notre chiffre d'affaires, notamment à l'occasion du T3, traditionnellement le plus important ?

Comment ne pas douter de la réalité du tableau noir de notre situation quant au pourcentage de lignes LC non rentables ? Il y a peu, la direction nous rebattait les oreilles avec 50 % de lignes LC non rentables. A ce jour, nous n'en sommes plus qu'à 35 % selon Janailac... Ne sommes-nous pas passés de sureffectif supposé à sous-effectif avéré ?

Pourquoi donc ne pas commencer par se mettre en bon ordre de marche (résorption du sous-effectif et programme augmenté en conséquence) avant de chercher à créer de nouvelles entreprises sous forme de filiales supplémentaires ?

Au-delà des slogans publicitaires et des éléments de langage (challenger et non plus leader : n'est-ce pas pour distiller l'idée implicite qu'un challenger doit s'attendre à jouir de conditions sociales et de rémunération moins bonne qu'un leader ?), Janailac propose un plan de 2 à 3 % de croissance annuelle d'ici à 2020 : « cela représenterait une dizaine d'avions en plus (hors mesures d'amélioration de l'utilisation de notre flotte LC) ». La présentation ne souffre-t-elle pas pour le moins de son manque de détails ? En quoi la démonstration est-elle faite qu'AF ne saurait pas réaliser cette croissance en propre ?

Janailac n'est-il pas trop peu sévère avec ses prédécesseurs lorsqu'il évoque le retard d'investissement de ces dernières années ? Il ne dénie pas qu'AF a besoin d'acheter de nouveaux

avons, mais ne reste-t-il pas étonnamment vague (renouvellement et croissance de la flotte non détaillée...) ? Pourquoi ne profite-t-il pas pour préciser où nous en sommes des commandes déjà fermes d'avions neufs passées (787, 777, A350, autres) ? Nous serions handicapés par notre situation financière. Mais là encore, Janaillac ne s'attarde pas sur le détail.

Or la situation d'AF, en terme de progression de sa rentabilité, puisqu'il n'y aurait que cela pour intéresser les milieux économiques, bien qu'inférieure encore à celle de IAG, LH ou DELTA, n'a-t-elle pas une pente nettement plus forte que ceux-ci et ne s'en est-elle pas considérablement rapprochée à l'image de ce que le rapport Secafi souligne ? Pourquoi ne pas thésauriser sur cet acquis pour en stabiliser la progression voire le laisser filer un peu et investir ? Doit-on persévérer dans une course effrénée aux uniques résultats financiers dont les salariés ont clairement exprimé qu'ils n'en veulent plus, car c'est sans fin et toujours à leur détriment (cf. le conflit qui persiste chez LH entre Pilotes et direction).

Quid encore de l'insuffisance des effectifs opérationnels pour passer le programme ? Quel manque à gagner cette situation a-t-elle généré dans notre chiffre d'affaires ? Quel impact sur notre fatigue, sur la démobilisation, sur la performance opérationnelle ET SUR LA SECURITE DES VOLS (notion totalement absente du discours de Janaillac) ?

Janaillac se livre ensuite à une liste des attentes des salariés plutôt lucide même s'il ne mentionne pas le niveau de fatigue atteint par les effectifs opérationnels pas plus que la situation de sous-effectif généralisée dans laquelle ils se trouvent.

Il détaille ce qui procède de notre fierté et de l'intérêt que nous portons à notre travail, à notre métier : qualité du service, compétence des équipes et image de marque. Mais ne leur tourne-t-il pas trop vite le dos pour explorer la ritournelle du moment toutes industries confondues : la rentabilité et le bas coût ?

Janaillac évoque « une part » de responsabilité dans l'extraordinaire crispation que traverse l'entreprise, dans le divorce consommé entre les opérationnels et la direction générale. Ne passe-t-il pas bien vite sur ce point dans son analyse profonde ? Croit-il que les salariés n'ont pas conscience que, chez les autres

acteurs européens pourtant plus rentables, les mêmes chantages ont cours et que donc l'ambition de rentabilité et de performance financière est sans limites ? N'est-ce pas là pourtant que l'effort de lucidité et d'acceptation de changer d'ère est à faire ? N'est-ce pas avant tout à la direction générale de remettre en cause ses certitudes ?

Janaillac propose d'améliorer durablement notre compétitivité. Il reprend des aspects liés à la taxation de notre industrie pour mieux avertir qu'il y a peu d'espoirs à attendre du fait de la situation de l'État. Est-il logique, à la veille d'une élection majeure, que nous soyons anesthésiés par un plan de relance trouble plutôt que galvanisés à faire baisser la taxation et la concurrence déloyale qui pèsent sur AF à la veille du scrutin présidentiel.

N'est-ce pas aller un peu vite en besogne pour revenir à l'attaque sur la nécessité d'un développement via une nouvelle entreprise et une nouvelle régression en matière sociale ? En effet, le cours actuel des choses est-il si inexorable que les tenants du « tout marché » veulent le faire croire ? Ce qui vient de se passer chez Alstom/Bombardier menacé d'extinction et pourtant rallumé quelques jours plus tard par une commande providentielle dans laquelle l'arbitrage de l'État honni a été déterminant...

Ne perdons pas de vue que le rapport de force joue un rôle prépondérant dans l'évolution des rapports sociaux et industriels !

Plus loin, Janaillac avance une « meilleure utilisation de notre flotte » : Qui s'en plaindra ? On peut y voir une critique de la précédente direction. Cependant, cette ambition sera-t-elle synonyme d'une détérioration des conditions de travail des pilotes ou source d'équilibrage des effectifs ?

Janaillac entend alléger la structure managériale des Opérations aériennes, enfin ! Cela sonnera-t-il le glas des petits privilèges, des adjudants-chefs de semaines et de l'inertie décisionnelles ?

Dans le dernier paragraphe du point 1 consacré à la rémunération, les « ratios » intégrant la masse salariale (MS) dépendent entre autres de l'activité. Or notre activité n'est-elle pas bridée, voire détériorée, par un sous effectif notoire, d'où une utilisation des avions non optimale ? Quels seraient les ratios incluant la MS si l'activité était plus soutenue par moins de sous-traitance ? Par

ailleurs, Janaillac affirme que les coûts salariaux augmentent alors que la recette unitaire baisse. Cette généralité ne sonne-t-elle pas comme un slogan ? Janaillac prend-il en compte dans son constat le fait que les salariés soient poussés aux heures supplémentaires pour effectif insuffisant et le vieillissement de la population pilote ?

A cette aune, sommes-nous satisfaits des « actions claires » identifiées par Janaillac ? Un projet à

long terme suffit-il ? Si c'est pour persévérer dans le démantèlement industriel et la casse sociale, croyons-nous que les salariés seront prêts à suivre ? Janaillac ne se trompe-t-il pas fondamentalement en l'espèce ?

Vous l'aurez compris, le travail critique de TT va de soi ne serait-ce que par le nombre de questions qu'il soulève.

ALTER tient avant de clore cette réflexion consacrée à la première partie « Méthode et enjeux » à rappeler les revendications soutenues par l'Intersyndicale Air France (c'est à dire par les représentants des salariés de tous les métiers) :

- Rééquilibrage de l'activité MC et LC entre AF et KLM
- Augmentation en propre de la flotte avion Air France, tant en MC qu'en LC
- Embauches conséquentes PS, PNC et PNT
- Augmentation générale des salaires (bloqués depuis 5 ans)
- Arrêt de la sous-traitance des lignes et des activités propres à Air France.

Le projet de Janaillac prend-il le chemin que SNPNC, UNSA, UNAC, FO CGT, Sud aérien, SNPL, SPAF, ALTER ont validé de concert ?

Des augmentations salariales à Lufthansa...

Berlin - Le groupe aérien allemand Lufthansa sera affecté par deux grèves cette semaine, une de ses pilotes mercredi et une du personnel au sol et de cabine de sa filiale Eurowings mardi, ont annoncé lundi les syndicats Vereinigung Cockpit (VC) et Verdi.

Le syndicat allemand des pilotes VC a appelé à une grève de 24 heures mercredi chez Lufthansa. «Le refus permanent de la direction du groupe d'accorder un ajustement raisonnable des salaires des pilotes n'est pas acceptable et a finalement conduit à l'échec des négociations», a déclaré Jörg Handweg, l'un des responsables de VC, dans un communiqué.

Vereinigung Cockpit, qui met en avant l'absence d'augmentations salariales depuis plus de cinq ans et une importante perte de pouvoir d'achat en raison de l'inflation, demande rétroactivement une revalorisation de 3,66% par an sur cette période.

«Cet appel à la grève n'est pas la bonne façon de faire. Lufthansa a plusieurs fois offert à VC un arbitrage pour résoudre le conflit. Cela a toujours été rejeté par VC», a regretté un porte-parole de Lufthansa. Le groupe a proposé une hausse salariale de 2,5% pour tous les pilotes de Lufthansa, Lufthansa Cargo et Germanwings.

Commentaires ALTER : de l'autre côté du Rhin, nous pouvons constater que les conflits se jouent « à la hausse » ! Les pilotes par l'intermédiaire de VC revendiquant une revalorisation salariale de 3,66 % par an pendant 5 ans quand leur direction ne leur en offre que 2,5 !

Et du côté Air France, à combien chiffrons-nous la perte de rémunération due à l'absence d'augmentations salariales depuis plus de cinq ans et à l'importante perte de pouvoir d'achat en raison de l'inflation ?

Union
syndicale
Solidaires

Alter
Ensemble

5 rue Walter Gropius CP 80215
94518 Rungis Cedex

Tel : 09 81 90 34 03 Fax : 09 82 63 37 30

Courriel : syndicalalter@gmail.com

Site web : www.syndicalalter.fr

Twitter : @SyndicatALTER

Facebook : facebook.com/syndicalalter