



« Trust antisocial Together » ? ou véritable remise en cause de la politique directoriale...

... à ce jour, la question reste plus que jamais de circonstance.

Le 2 septembre dernier, après un été catastrophique en terme de conditions d'exploitation (sous-effectif pilote, équilibrage inepte entre divisions de vol, planning déconstruit, fatigue...) amenant notre Sécurité dans un domaine de vol accidentogène, ALTER a décidé d'écrire à notre DG.OA (lire le courrier sur notre site) afin de l'alerter sur cette réalité et lui proposer des solutions. En réponse, ALTER a été reçu lundi 19 septembre par MM. Gilles LAURENT et Roger LOISEL (Directeur SV et Formation).

Entre temps, notre DG.OA s'était fendu d'un courrier tous pilotes intitulé « En Direct », courrier qui nous a amenés à nous interroger sur la réalité d'une véritable (re)prise de conscience par la direction des mesures à prendre afin de relancer la si désirée Confiance. Nous avons donc été amenés à le préciser au cours de cette rencontre.

A partir de là, quelle est donc l'analyse d'ALTER sur la situation présente et à venir tirée des différentes interventions médiatiques et internes de notre nouveau PDG, M. Janailac, de notre entretien avec les responsables de la DGOA et de leurs publications ?

Tout d'abord, la situation financière de l'entreprise, grâce au professionnalisme et à la haute compétence de tous les salariés d'AF, dont celles des pilotes, est saine et en constante amélioration. Nous devons en être collectivement fiers et ne devons cette réalité économique qu'à notre volonté de très bien faire notre travail malgré les incessantes attaques de notre direction. Ce champ-là de la vie de notre entreprise est, à ce jour, dégagé de tout danger immédiat. Ce qui n'est pas forcément synonyme d'immobilisme et de surdité face aux bruyants remous de la concurrence externe... et interne.

Néanmoins, en cette année 2016, la situation de l'entreprise, tant sur le plan de la SV que de la qualité de l'exploitation, est au plus bas. Et, pour une fois, c'est un point sur lequel et la direction et ALTER se rejoignent.

La raison en est simple : l'accumulation « d'erreurs » directoriales en terme d'effectifs et de flotte, « erreurs » essentiellement motivées par la recherche incessante d'une Stratégie du Choc envers les salariés et plus particulièrement les pilotes. La politique dogmatique du Zéro Embauche et Zéro QT pendant des années, couplée avec deux PDV pilote, nous a conduits à une situation ubuesque qui a culminé cet été avec des annulations de vol, des cockpits particuliers (les mêmes ayant amené l'accident du Swissair 111), des plannings ultra fatigans, des retards, etc.

Il nous faut donc lire les différentes annonces faites récemment en terme d'embauches et de QT... n'ont pas comme une soudaine volonté d'en revenir à un dialogue social apaisé, transparent, fondé sur la confiance, etc., mais plutôt comme une contrainte absolue si nous voulons éviter l'accident ou la désagrégation de l'entreprise sur le plan commercial au moment même où le trafic aérien est en plein essor.

Les 100 embauches AF sont d'abord à mettre en perspective avec les 600 qui ont été détruits depuis six ans. Ces 100 embauches et les 600 QT à suivre vont donc juste suffire à détendre les effectifs pour revenir à une situation un tant soit peu nominale en terme de fonctionnement. Pas plus, et sûrement pas le reflet d'un signe d'une raison enfin retrouvée, mais, tout simplement, une juste adaptation des méthodes de la direction à une réalité qui a fini par s'imposer à elle... Demain, il nous restera à aller chercher de nouvelles embauches et QT, afin d'accompagner l'entrée des nouveaux B787 et d'anticiper l'arrivée des futurs A350 dès 2019. En la matière, le travail ne fait que commencer, car la demande d'ALTER d'en augmenter le nombre dès à présent n'a pas reçu de réponse positive.

S'agissant des 50 embauches dédiées à TOF, nous

N° 1263 - 22 Septembre 2016

ne pouvons que déplorer que nous poursuivions le développement en externe d'une activité qui ne cesse de perdre de l'argent. Pour cela, nous avons une fois de plus détruit de l'emploi pilote, PNC et PS. On nous rétorque que c'est une stratégie de prise de position sur Orly pour empêcher les Low Cost MC de s'y développer plus avant. Tant qu'à faire de la péréquation financière, ce qu'ALTER revendique depuis toujours, pourquoi alors ne pas avoir gardé les avions AF et ses personnels toutes catégories confondues ? Pourquoi avoir dépensé autant d'argent pour acheter des avions neufs alors que nous avions des A320 sous la main ? Combien avons-nous gagné – ou plutôt perdu – dans cette fumeuse entreprise ? Allons-nous réitérer l'expérience avec le Long Courrier ?

Mais le clou de l'affaire intervient quand la direction nous a annoncé que sur les 150 embauches à venir (100 AF et 50 TOF), 35 proviendront en toute logique contractuelle de HOP !, alors même qu'un PDV est en cours. Résultat des courses : HOP ! serait contraint de supprimer des lignes par manque de pilotes... Le roi Ubu est bel et bien assis sur le trône.

Contrainte encore la direction quand on parle de vie quotidienne. La résistance de la profession, celle exprimée au travers de l'Intersyndicale Air France ou de l'Intersyndicale pilote au printemps dernier, manifestée entre autres par notre respect de la « fameuse » Stabilité de Planning tout au long de l'été, va contraindre la direction à investir pour remettre à niveau ce qu'elle avait dégradé en dessous du tolérable : entre autres, après avoir rendu quasi « imbouffable » les plateaux-repas sur MCC, face à la colère des pilotes, la direction n'a d'autre choix que de revenir à une situation normale en la matière.

Contrainte encore quand on nous annonce que la chambre d'hôtel sera maintenue jusqu'au petit matin au lendemain d'une réserve : juste l'application des nouvelles règles édictées par l'EASA... pas un cadeau.

Contrainte une fois de plus... quand il s'agit de réorganiser la structure de l'encadrement pilote (nous passerions de 197 à 140 cadres, experts). Non seulement cela redonnera un peu d'oxygène en terme d'effectif, mais aussi, et surtout cela rendra celui-ci compatible avec une certaine exemplarité tant exigée des 100 % (petit rappel : 20 % d'augmentation de cadres en trois ans !). Mais ne nous voilons pas la face : ce remue-ménage ne sera qu'un nième « tout changer pour que rien ne change » si aucun des fondamentaux de la politique sociale de la direction ne change radicalement, si le recrutement se fonde toujours sur un profil de « manager » docile et prompt à dire « amen » à toute instruction venant « d'en haut » et à faire régner l'ordre et le silence, et non sur celui d'un « pilote » réellement motivé par la tâche (et non les privilèges afférents) et doté d'une capacité certaine à entendre, à relayer, voire à défendre, jusqu'au plus haut niveau, la profession.

En résumé, tout ce qui nous est présenté aujourd'hui comme les signes d'une meilleure volonté à prendre en compte les aspirations des pilotes ne trouve son origine que dans une nécessité contrainte et forcée due aux politiques sociales et industrielles désastreuses de l'ancienne équipe issue du tandem Juniac/Gagey. A ce propos, une question s'impose : si le premier étage a « sauté », le second est toujours en place. Comment pouvons-nous espérer retrouver une confiance partagée quand les principaux instigateurs de la stratégie de la peur, des ultimatums à répétitions sont toujours en place ? Comment M. Janailac va-t-il réussir à les convaincre qu'il va leur falloir réinitialiser leur logiciel des relations humaines ?

Toujours est-il qu'une réalité doit s'imposer dès aujourd'hui à tous, pilotes, mais aussi salariés d'AF : la direction ne bouge que sous la contrainte ! Celle d'une Sécurité des Vols au bord de l'accident, celle d'une exploitation sens dessus dessous, celle d'une population pilote exaspérée au dernier degré par une politique sociale illégitimement autoritaire et régressive, celle d'une administration dans son rôle...

Ce que la direction nous propose aujourd'hui au travers du courrier du DGOA n'est donc qu'un retour à un fonctionnement nominal de l'entreprise, pas plus. Aucunement un « cadeau » ou un gage de bonne volonté.

Partant de ce principe, historique sur le plan des relations entre salariés et direction, demain, il nous faudra donc, toujours, au travers de l'Intersyndicale Air France regroupant organisations professionnelles Sol, PNC et pilote, au travers de l'unité des pilotes qui prévaut depuis de longs mois déjà, contraindre la « nouvelle » direction à accepter nos propres nécessités, nos propres revendications tant en matière d'emplois que de conditions de travail et de rémunération, sans parler du rééquilibrage des « Production Balances » avec KLM, de l'arrêt de la sous-traitance destructrice d'emplois qualifiés, de salariés motivés et donc de richesse produite.

Demain, il sera donc hors de question pour ALTER d'accepter de troquer une Low Cost Long Courrier, une ouverture de CDG à TOF, une mise à mal de la Stabilité de planning et que savons-nous encore contre nos revendications. Nous avons déjà beaucoup et trop donné, il est grand temps de récupérer et de revendiquer.

Demain, il faudra faire en sorte que la nouvelle direction d'AFKLM exige de l'ancienne direction d'Air France qu'elle remette son collectif de travail au cœur de son nouveau projet stratégique... quel que soit son nom. Qu'elle considère ses salariés, et ses pilotes en particulier, non plus comme une vulgaire variable « pilotable », un simple coût, mais bel et bien comme une richesse plus que rentable pour peu qu'ils travaillent dans de bonnes conditions. Car il n'est plus à prouver que la productivité

d'un salarié heureux de se rendre à son travail fournit à son entreprise une productivité dépassant largement ses objectifs contractuels.

C'est comme cela et pas autrement que nous réussirons à valoriser et à développer durablement Air France.

En conclusion, ne baissons pas la garde à l'occasion de promesses qui restent non seulement à concrétiser pour la plupart d'entre elles, mais qui ne répondent qu'à une simple « remise à niveau » pour un fonctionnement

nominal de l'entreprise.

Nous devons donc rester vigilants, les consultations par BCG ou autres nièmes enquêtes électroniques (pour quels coûts d'ailleurs ?) ne doivent pas nous détourner de nos objectifs.

Nous devons maintenir notre détermination et mobilisation au plus haut niveau afin que nos légitimes revendications soient enfin prises en compte... et mises en œuvre.

Rapport LOSA

Tout le monde en parle !

Si l'on veut accepter la regrettable exception du Dirigeant dit responsable qui avait commis une publication dédiée au Graal absolu que serait la performance opérationnelle sans qu'un mot ne fasse même semblant d'évoquer la Sécurité des vols (ALTER l'a commenté dans un précédent BSPN), outre la temporisation sociale (quoique la direction n'a pas voulu éviter la grève des hôtesse et des stewarts de cet été) consécutive à l'arrivée du nouveau PDG d'AFKLM, la sécurité des vols est sous toutes les plumes en ces temps de rentrée scolaire.

Tracts syndicaux, tracts managériaux, réponse du DGOA aux tracts syndicaux, celle-ci est au centre des préoccupations. À juste titre !

Des accidents récents spectaculaires se sont produits du côté d'Emirates et FlyDubai. Singapor Airlines vient de perdre un avion dans les conditions que chacun sait et qui préoccupe inévitablement Air France et sa flotte de quelques 68 B777.

Dimension « technique », « dimension politique industrielle » ou dimension « exploitation », tant de fois explorées, sont les voies classiques d'amélioration après avoir chargé les pilotes de se remettre en cause, ce que nous admettons et faisons au quotidien...

Reste le niveau de fatigue voire d'épuisement dans lequel se trouvent certains pilotes, aboutissement extrêmement préoccupant et peu glorieux de la scandaleuse politique industrielle autant que sociale poursuivie par la précédente équipe dirigeante dont de bien nombreux promoteurs sont encore présents malgré quelques départs spectaculaires et non regrettés.

Nous avons déjà souligné avec consternation l'incapacité des dirigeants de cette entreprise à reconnaître leurs erreurs et à faire machine arrière dans le déploiement de nouvelles procédures opérationnelles. La plus emblématique et récente d'entre elles restant la procédure de catering anticipé sur MC.

ALTER souhaite approfondir et partager ici son diagnostic et dès lors ses vives inquiétudes. Avons-nous réellement progressé depuis juin 2009 ou seule la plaque « chance » du modèle TEM nous a-t-elle sauvés? Il est vrai que le vaillant agent Servair ayant empêché l'enfant qui s'appêtait à sortir de l'avion du mauvais côté l'a préservé des risques que lui font courir ces chers « conducteurs de changement » du métier des autres...

De grands chantiers avaient été lancés après la publication du rapport (de synthèse simplement, pas le complet...) de la mission externe. Notamment la piste des audits type LOSA.

Après celui de 2011, un second a été réalisé en 2015 que les pilotes ont été invités à venir consulter. Ce second opus a fait l'objet d'une information du CHSCT Pilotes à l'occasion de la réunion ordinaire de l'instance le 30 août dernier.

Sans entrer dans le secret des Dieux, voici ce dont il a été question.

Tout d'abord, le dépouillement du LOSA 2015 mené par l'organisme TLC aura offert une lisibilité nouvelle et affinée de celui mené en 2011.

Cette mouture 2015 a été fondée sur 450 vols d'observation, aucun vol d'instruction, uniquement des vols 100 %. La loi des grands nombres des statisticiens est largement atteinte puisque c'est à partir du seuil de 400 qu'une fiabilité indéniable est atteinte. Si quelques refus ont été enregistrés (bon droit des équipages, rappelons-le), il a été formulé le regret de ne pas avoir inclus le 744 à l'étude, ce qui aurait permis l'analyse d'une fin de secteur selon l'angle LOSA...

La flotte A380 a généré quelques difficultés : n'ayant pas fait l'objet du précédent LOSA, plus de cinquante vols ont été supervisés, apportant de nombreux biais spécifiques surreprésentés relativement aux autres flottes. D'où une pollution statistique des remontées « ensemble de l'entreprise » qu'il a fallu gérer.

Au rang des satisfactions et du « continuons ainsi », nous trouvons :

L'adhésion des pilotes aux SOP en tout premier lieu. Nous avons été très sérieux dans la transition entre notre ancien référentiel et la documentation constructeur. Merci à nous et suivez mon regard...

Destaux d'approches non stabilisées et d'atterrissages courts ou longs en réduction sensible, tout comme les alarmes GPWS sans réaction,

La rigueur dans l'exécution des C/L s'avère un rempart efficace contre les erreurs. Les observateurs soulignent d'ailleurs notre bonne gestion de celles-ci.

Au rang de ce que nous pourrions améliorer :

La gestion des menaces (TEM par opposition au TEL threat and error listing) serait perfectible : c'est la compétence LTE qui semble en cause. Nous aurions des faiblesses en leadership très marquées, en aggravation par rapport à 2011 (complaisance par rapport à une situation MTO telle un WS ou une interruption de tâche...).

Le niveau de menace interne (DGI, dispatch, opérations sol...) a été mis en évidence par l'enquête, ce qui renvoie l'entreprise à ses difficultés de toujours à savoir reconnaître ses erreurs et dès lors être en mesure de les corriger et de progresser, chose que les pilotes ont embrassée de longue date...

50 % des erreurs sont commises principalement lors de la phase de prévol quoique très souvent corrigées. Notre organisation de la touchée avion n'est pas sans lacune. Et ALTER de rappeler qu'Air France souffre de vouloir toujours faire plus et mieux que les autres avant de faire confiance à son collectif de travail et ses qualités nombreuses ! la disparition du Coordo fait encore sentir ses effets malgré la stabilisation des outils déployés pour tenter de pallier celle-ci. De l'intérêt de l'humain dans la chaîne de service alors que l'on se précipite vers le « self boarding » et autre épuration des effectifs de première ligne...

Le rôle de l'OPL de renfort est semble-t-il perfectible. Les interruptions de tâches, identifiées en 2011, restent une menace forte. Elles font donc partie du paysage : depuis le temps qu'on nous fait croire qu'il est urgent de les éradiquer, ALTER propose plutôt de nous apprendre à les gérer, ce qui est valorisant, un gros mot de nos jours ! Ce serait plus conforme à notre quotidien, moins susceptible de fournir à la direction des alibis pour nous remiser au fond du poste.

Le taux de passage sous les altitudes de sécurité

mesuré (6 cas pour 450 vols) est une préoccupation.

Une équipe a été désignée afin de traduire en amélioration les points soulevés par l'enquête. Avec la conscience que 50 % des mesures prises après le LOSA 2011 n'ont pas eu d'effet mesurable, ce qui a amené à créer des indicateurs d'efficacité ! La lettre de mission se limite au périmètre des OA avec « liberté de manœuvre ». Il ne s'agit que de recommandation en dehors (Dispatch, DGI ou piste).

Les entreprises confrontées à un second LOSA voient systématiquement de nombreuses propositions concernant le management être émises. Une surprise de taille ? Non ! Et ALTER d'avoir d'ailleurs rappelé au DGOA que le service FH a disparu lors de la refonte de la chaîne managériale récente. Un préjudice à considérer en regard de la défiance générale envers la DG mise en évidence par l'enquête « Risque psychosocial » en cours menée à l'initiative du CHSCT Pilotes.

ALTER s'est efforcé, sans certitude d'avoir convaincu, de souligner que l'entreprise doit à minima se demander si elle ne souffre pas surtout de la culture exclusivement financière qui transpire du siège et du CA. L'évolution (quasi permanente et délibérée) de nos procédures n'est motivée que par la recherche du moindre coût. Laquelle, par les dysfonctionnements, les crispations ou les blocages atteints, finit par être un coût elle-même, le fameux prix du malheur jamais évalué.

Trois axes de réflexion ont été identifiés avec l'ambition d'aboutir d'ici 2018 :

- conduite du changement, détection des données de l'Analyse Des Vols (pour déceler les signaux faibles non révélés actuellement),
- introduire une structure FH, impact SV des outils pilotes, formation leadership, ergonomie, évolution des référentiels (foutez-nous enfin la paix !!!), iPad et outil de formation)
- axes transverses.

Qui vivra verra, mais afin de veiller et participer à la bonne mise en œuvre de recommandations du LOSA et comme proposé par Gilles Laurent lors de notre rencontre, ALTER accepte de participer au prochain comité en charge des évolutions métier. Une prise de responsabilité en somme.

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 : syndicatalter@gmail.com

Site web : www.syndicatalter.fr

Twitter : @SyndicatALTER

Facebook : facebook.com/syndicatalter