



AIR FRANCE
La force syndicale

Les deux faces d'une même pièce

Bureau Central, le 18 janvier 2016 - n° 01/16

La Direction nous a présenté sa stratégie jusqu'en 2020, qu'elle qualifie d'ambitieuse. En 2016, les salariés percevront un intéressement et une participation liés aux résultats positifs de 2015. Ce projet prévoit notamment :

- Long-courrier :
 - Croissance en moyens propres des SKO (Siège Kilomètre Offert) de 2 à 3 % par an de 2017 à 2020 avec une augmentation des heures de vol de 10 % entre 2016 et 2020
 - Augmentation annuelle de la flotte de 2 avions, ouverture de deux nouvelles lignes par an (Orly/New York et Roissy/Téhéran en 2016)
 - Maintien de l'objectif de 80 % de nos lignes rentables de façon pérenne en 2017
 - Recherche de nouveaux partenariats
- Moyen-courrier :
 - Stabilité de la flotte A320, en tirant parti de toutes les opportunités dont l'ouverture de dessertes saisonnières
 - Atteindre l'équilibre économique pendant l'été 2017
- Court-courrier :
 - Stabilité de la flotte A320, hors Bordeaux (effet TGV)
 - Atteindre l'équilibre économique en 2017
 - La flotte Transavia France passera à 40 avions d'ici à 2020
- Augmentation de 10 % des investissements en 2017 afin de revenir dans une spirale vertueuse
- Maintien de la dynamique commerciale pour conquérir de nouveaux clients
- Placer le client au cœur de notre stratégie
- Faire valoir l'importance de notre développement et notre capacité à nous réformer auprès des pouvoirs publics
- Amplifier notre dynamique de transformation interne

Aucune catégorie ne sera exonérée de participer à l'effort collectif, cela inclut les efforts Transform des pilotes. Le calendrier est certes assoupli mais les échéances demeurent. Les négociations avec les pilotes porteront sur les recrutements, les progressions de carrière, le développement de Transavia France, l'accord de périmètre, l'arrivée des A350 et B787, les mesures de réduction des coûts à l'heure de vol etc...

Concernant les PNC, il est prévu d'aborder les règles d'utilisation LC et MC, de la rémunération, de la carrière, de l'aménagement du temps de travail, etc... Le sureffectif PNC sera résorbé par un PDV.

Les personnels au sol en redéploiement collectif sont protégés de tout départ contraint pour motif économique jusqu'au 30 juin 2018 à condition de s'inscrire dans l'ATGPEM (Accord Triennal de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Métiers) soumis à signature, qui entre autres dispositions, prévoit "**une mobilité géographique** et/ou fonctionnelle". Un Plan de départs volontaires dont l'échéance est prévue en mars 2017 sera présenté aux instances en cohérence avec la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) présentée en CCE, qui pour l'instant prévoit 1823 suppressions de postes au sol jusqu'en mars 2017. Les plans de productivités PERFORM continueront à se déployer.



Nos interventions et commentaires

Avant même son ouverture, le CCE exceptionnel du 15 janvier 2016 était déjà présenté dans la presse comme le CCE du changement de cap. La presse, telles les fées autour du berceau de la princesse Aurore, prédit le meilleur pour l'avenir. Les événements du 5 octobre et l'action de Force Ouvrière au sein de l'Intersyndicale ont amené ce changement de discours. Plus que cela, nous attendons ce changement dans les faits. « La croissance » est à relativiser car en 2019, la flotte long-courrier reviendra au même niveau qu'en 2015. Les bons résultats prévus pour 2015 ont permis un échelonnement des mesures prévues jusqu'ici dans un calendrier serré. A ce stade, nous constatons surtout des glissements sémantiques ou changements de formulation. Xavier Broseta annonçait l'attrition s'il n'y avait pas d'accord, Gilles Gateau annonce de la croissance si, et seulement si, des accords sont trouvés.

M. Gagey annonce que les pouvoirs publics nous entendront si nous savons faire nous-mêmes les efforts de compétitivité. Nous estimons que nous avons déjà réalisés de gros efforts et que c'est un devoir de l'Etat de donner toutes ses chances au transport aérien français !

Jusqu'à une nouvelle présentation de la GPEC, nous restons sur 1823 emplois supprimés au sol, dont 500 sur les escales d'Orly et de province. Les personnels de province, projet après projet, ont réalisés des efforts incessants depuis plus d'une décennie. Ils ne peuvent être remerciés par une mobilité géographique contrainte, qui serait inacceptable. **Nous revendiquons l'ouverture de négociations sur les périmètres d'activité au sol comme cela est fait pour les PNT.**

Que dire de la ligne Paris/Téhéran timidement ouverte en A320 ? Pour rappel Orly/New York n'est pas une ligne supplémentaire, mais le transfert d'un Roissy/New York.

Concernant l'intéressement, ce n'est que le fruit du labeur des salariés. Nous estimons qu'il aurait dû être également réparti et non proportionné aux salaires. Il aurait ainsi permis de reconnaître les efforts des personnels au sol à qui on continue de demander de nouveaux efforts. Notre combat premier porte sur les augmentations générales de salaires. La PUA (Prime Uniforme Annuelle) reste un outil d'équité. Il faudrait penser à s'en servir. Ceci sera abordé lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires). Que nous apporte le développement de Transavia s'il se traduit par des suppressions d'emplois au sol ? Que nous importent les joint-ventures à la maintenance si elles ne se traduisent pas par de nouveaux emplois Air France ?

Monsieur Gateau, vous voulez insuffler un nouvel élan ? Créer une nouvelle dynamique ? Cela passe par l'adhésion des personnels. Attention de ne pas vous piquer le doigt au fuseau d'une quenouille, car les princes charmants ne courent pas les rues de nos jours. Sans signature d'accords PN, devons-nous comprendre que le carrosse redeviendra citrouille ?

Le Secrétaire Général
Christophe Malloggi