



INTERESSEMENT / PARTICIPATION

LES EFFORTS POUR TOUS, LES FRUITS POUR QUELQUES-UNS

Bureau Central, le 3 juillet 2017 - N° 16/17

Tout d'abord il nous semble important de rappeler que s'il y a intéressement et participation, c'est d'abord dû à l'implication et au professionnalisme des femmes et des hommes qui, au quotidien, œuvrent à faire de notre outil de travail une « machine » performante au service de nos différentes activités commerciales et de notre pacte social. Faire croire que tout cela résulte de la signature de quelques syndicats ne relève que du marketing social. **C'est le travail de tous qui crée de la valeur et non pas la trace d'un stylo en bas d'une page !!!**

Le juste partage des efforts collectifs, une responsabilité syndicale ?

C'est pour Force Ouvrière une évidence. C'est évidemment sur cet aspect de la négociation que vos représentants doivent peser de tout leur poids. Après des années d'efforts constants, le retour des bénéficiaires aurait dû rimer avec juste partage des fruits du travail de tous. FO s'est évertué dans un premier temps à réclamer l'augmentation de l'enveloppe dans tous ses compartiments (opérationnels et financiers). Le SNPL en demandant un « sur-intéressement » dans les accords qui lui sont soumis à signature a grandement pesé (peut-être trop ?) sur la négociation. En effet, la répartition de ce « sur-intéressement » est structurée uniquement par le niveau de rémunération. **C'est là que le bât blesse car la conséquence de tout cela fait que « plus le salaire est élevé et plus on touche »**. La Direction a beau jeu de se cacher derrière les demandes des pilotes. Ayant eux-mêmes des hauts salaires, les intérêts pilotes et hauts cadres convergent.

La création de Boost comme déclencheur du « sur-intéressement »

Lors du CCE du 10 mai 2017, toutes les organisations syndicales s'étaient exprimées contre la création de cette filiale. Tous vos représentants ont bien mesuré les dangers que porte « Boost » pour l'emploi Air France à moyen/long terme. La cohérence aurait été de refuser que le « sur-intéressement » soit adossé au démarrage de cette nouvelle compagnie. Sachant que « Boost » ne pèse que 3 % dans le projet « Trust Together », Force Ouvrière a porté l'idée de déclencher ce « sur-intéressement » à la bonne conduite des objectifs du plan dans son ensemble. Peine perdue, la cohérence et la cohésion syndicale n'étaient pas au rendez-vous des négociations. De plus le symbole est déroutant. Nous pourrions voir notre intéressement augmenté à la condition d'accepter l'idée de la disparition du métier de PNC Air France sur plusieurs de nos lignes, du développement de la sous-traitance dans les opérations au sol et de l'absence de l'intervention de nos mécaniciens sur les avions « Boost ». C'est de notre point de vue un message très négatif. Mais tout le monde n'est pas impacté de la même manière par cette filialisation d'une partie de notre réseau.

Des négociations au pas de course !

C'est une mauvaise habitude lors des négociations générales d'entreprise, le temps accordé à la discussion est trop court. Mais c'est la règle, surtout avec le personnel au sol. Quand nous voyons le temps que consacre l'entreprise dans ses discussions avec les navigants (1 an de négociations avec les PNT...), nous pensons qu'un autre calendrier est possible. Il ne s'agit pas tant de s'étendre en palabres, mais d'organiser les discussions suffisamment en amont pour permettre la réflexion, l'échange et laisser une chance au consensus le plus large. Le PS doit pouvoir imposer un autre timing. Nous porterons inlassablement cette exigence, **les accords du Personnel au Sol sont trop fragiles, il n'y a qu'à les comparer avec ceux des navigants pour s'en convaincre.**

Un meilleur accord était-il possible ?

Pour Force Ouvrière, cela ne fait aucun doute. Nos propositions visaient à rendre le partage des richesses créées plus équitables. Le curseur a bougé dans le bon sens, mais trop loin de ce qui aurait été souhaitable selon nous. Au final l'accord dans l'état creusera les inégalités entre salariés du bas et salariés du haut. Si les conditions financières et opérationnelles optimum sont réunies à fin 2017, notre estimation nous laisse à penser que l'écart sera multiplié par 3,5, voire 4 au bénéfice des plus hauts salaires (estimation basse). 14 % de notre effectif profitera pleinement des efforts qui eux sont collectifs. Un grand nombre d'entreprises en France et dans des contrées plus libérales ont une toute autre vision de la répartition de ce genre d'enveloppe. **Un intéressement avoisinant les 3.000 € aurait intéressé plus d'un d'entre nous. Il était possible.** Les signataires auront beau jeu de dire que cela est mieux que rien. Nous aurions aimé voir la Direction assumer seule une absence d'intéressement alors que l'année risque d'être bonne (voire très bonne !). Nous aurions aimé voir des syndicats au sol unis dans la demande d'un retour à bonne fortune égal pour tous. Après avoir réclamé pendant des années que nos collègues PNT effectuent le solde de « Transform », les mêmes avalisent une répartition plus favorable pour eux de l'effort collectif.

Pour Force Ouvrière le salaire reconnaît le niveau de technicité et/ou de responsabilité. Les résultats de l'entreprise sont la résultante de l'implication de tous. La Direction parle « d'esprit d'équipe », de « confiance ensemble », elle en fait le socle de son discours managérial. Force Ouvrière s'attendait à ce qu'elle passe à l'acte. C'est une occasion manquée. Force Ouvrière n'accompagnera pas et ne creusera pas les inégalités dans le corps social.

Force Ouvrière ne signe pas les accords d'intéressement et de participation.

Christophe Malloggi
Secrétaire Général