

Jean-Marc Janaillac est venu présenter une première information du projet « Trust Together ». Ce projet ne se substitue pas aux projets en cours, il les renforce et les complète. Le nouveau Président Directeur Général d'Air France KLM décrit les points forts et les points faibles qu'il a détectés au fil de ses rencontres depuis son arrivée au sein du groupe et avec sa vision de client.

Les points forts sont le savoir-faire et les compétences des équipes, l'attachement fort à nos entreprises respectives (AF et KLM), un réseau long courrier puissant et équilibré, une puissance commerciale, un produit qui a bien évolué, la force de chaque compagnie sur son marché, la force des deux marques et un positionnement complémentaire et des partenariats (particulièrement Delta).

Les points faibles sont un environnement européen avec de fortes contraintes, des règles fiscales que n'ont pas nos concurrents, un poids des taxes plus important pour Air France, une culture client insuffisamment présente au sein du groupe, une organisation moins agile que des compagnies plus jeunes ainsi que des résultats économiques inférieurs et des écarts de compétitivité non résorbés avec nos concurrents. L'enthousiasme de la fusion qui nous avait propulsés au premier rang mondial a laissé place à une perte de confiance entre les catégories de personnel, entre AF et KLM, dans l'avenir du groupe mais aussi des investisseurs.

Le Cabinet Boston Consulting Group accompagne la Direction du groupe afin de recueillir les avis des organisations professionnelles sur les défis à relever. Des enquêtes sont lancées auprès des salariés. Un interlocuteur externe, Monsieur Jean-Paul Bailly, intervient afin de mesurer les éventuelles différences sur les constats de la situation.

Des arbitrages devront être réalisés sur le court et moyen-courrier sur le nombre de marques (HOP, AF et Transavia), sur le low-cost long courrier, sur la stratégie de la maintenance, sur l'organisation du groupe AF KLM et le rôle de la Holding, etc.

Pour avancer sur la confiance, Jean-Marc Janaillac estime que l'on doit partir de constats partagés.

La prochaine étape déterminante sera le 3 novembre par la présentation au CCE du contenu du projet « Trust Together ».



## Nos commentaires

Nous n'avons cessé de remonter les problématiques rencontrées au quotidien. La perte de confiance, de motivation et d'épanouissement dans leur activité d'un trop grand nombre de salariés est source d'un grand mal être au travail. Pas de projets d'avenir ambitieux, pertes de responsabilité sur leur poste, sous-effectif chronique, remontées non prises en compte, efforts depuis de très nombreuses années, incompréhension sur les différences de traitement entre catégories de personnel, etc... sont des constats que l'on ne peut que partager. Le fort attachement à l'entreprise devient un point faible quand les salariés se sentent trahis. Les PDV successifs sont venus à bout des derniers espoirs et trop de collègues regardent vers la sortie la tête basse et les épaules courbées.

Il est temps de redonner confiance et remettre les esprits en ordre de bataille. Nous jugerons Jean-Marc Janaillac sur ses actes. Nous lui avons dit que le projet « Trust Together » ne peut exister si, et nous nous excusons pour l'anglicisme, il s'appuie sur « Stay all together ».

Vos représentants Force Ouvrière ont martelé que nous ne soutiendrons qu'un projet dans lequel les personnels au sol gardent toute leur place.

Christophe Malloggi  
Secrétaire Général