

	Ressources au 31/12/2020	Besoins estimés Au 31/12/2022	Différence
PS	25 220	23450	-1770
Dont fonctions support	7360	6410	-950
PNC	12200	12130	-70
Pilotes	3800	4140	+340

La Direction prévoit **1770 suppressions de postes** parmi le **Personnel au Sol** à l'horizon du 31 décembre 2022. Les chiffres du PDV (274 au Court Courrier et 54 au Marché France) sont inclus dans les projections.

Ces chiffres sont macro et ne s'appuient pas sur un unique projet mais sur une myriade d'actions de simplification, digitalisation et réorganisations dont nous n'avons à ce jour aucun détail. C'est d'autant plus insidieux que la Direction, fera disparaître les postes par petites touches. Il nous sera difficile de mesurer les impacts sur les organisations du travail, sur la charge de travail et sur l'efficacité de ces réorganisations. Le côté « au fil de l'eau » peut avoir un aspect rassurant pour certains, **FO** alerte sur les dangers de cette attrition silencieuse.

Nous ne savons pas quels métiers ou fonctions seront concernés mais la Direction évoque des départs non remplacés et des mobilités professionnelles.

Cette GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) utilisera les outils fournis par l'accord AGEPP que **FO** a refusé de signer (voir tract **FO** du 20 janvier 2020 : AGEPP Danger pour l'emploi).

Alors que la tendance des dernières années orientait les populations opérationnelles vers les fonctions support, les années 2020, 2021 et 2022 marqueront un changement de cap à 180°.

Nous rappelons que ces nouvelles destructions d'emplois au sol sont annoncées dans un contexte de croissance de notre offre.

Dans un marché toujours difficile, la stratégie s'appuie sur le renouvellement de la flotte et l'amélioration de l'expérience client.

Montée en gamme, simplification et modernisation de la flotte, simplification des organisations, optimisation des dépenses, amélioration de la performance opérationnelle, réduction d'émissions de CO2, recherche de nouvelles sources de recettes, transformation managériale sont quelques axes d'une transformation qui doit permettre de financer les investissements des ambitions de la stratégie initiée par Benjamin Smith.

La Digitalisation du parcours client est un atout mais elle ne fait pas tout. Pour Force Ouvrière la qualité de service offerte à nos clients passe par des emplois Air France. Nous sommes face à une Direction dogmatique. Elle ne mesure pas à sa juste valeur la plus-value apportée par un personnel au sol Air France et se contente de focaliser sur l'aspect "coûts" en sortant de l'équation les impacts négatifs de la non-qualité et des incidences du mécontentement client.

Nous avons à nouveau rappelé la richesse apportée par le salarié évoluant au sein de l'entreprise et enrichissant ainsi son expérience et ses compétences sur différents emplois au cours de sa carrière professionnelle. Nous avons rappelé les coûts de la sous-traitance comparés à ceux de jeunes embauchés Air France. Par son choix de ne plus recruter sur des métiers en piste ou dans les magasins, la Direction prive l'Entreprise d'un trésor de diversités et de compétences. Nous avons demandé qu'à minima cette porte soit réouverte sur les métiers d'escale à Roissy et Orly pour permettre au HUB de continuer à irriguer les autres secteurs de l'Entreprise.

FO revendique des mobilités Paris province afin de limiter la sous-traitance sur le parcours client. La dynamique initiée par des embauches réalisées à Paris serait moins couteuse et plus bénéfique que la sous-traitance pour les salariés et pour les clients, donc pour l'Entreprise.

Les élus du CSEC (Comité Social et Economique Central) ont voté à l'unanimité une expertise sur la stratégie et ses impacts sur l'emploi.

Les Directions se succèdent mais les plans d'économies demeurent invariablement construits sur des coupes sombres dans les effectifs et particulièrement parmi le Personnel au Sol !

Christophe Malloggi
Secrétaire général

