

# **l'emploi de "l'Air France d'en bas" est le plus lourdement impacté**

Bureau Central, le 06/07/2020 - N° 09/20.

La crise sanitaire opère sa mutation en crise économique. Le secteur du transport aérien français, déjà fragile, sort encore plus affaibli de cette séquence et le groupe Air France n'y échappe pas. Les garanties de prêts et prêts directs de l'État ne sont pas accompagnés de mesures de protection de l'emploi. Aucun signe non plus d'une politique visant à lutter contre le dumping fiscal et social. Nos interpellations sur ces sujets restent lettre morte. Les contreparties écologiques demandées par le gouvernement convergent opportunément avec les souhaits de la Direction d'une restructuration profonde du réseau domestique. Les thèmes environnementaux existent et sont aujourd'hui des enjeux électoraux. Même les forces politiques traditionnellement favorables aux salariés cèdent aux sirènes du « green deal ». La Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) porte la marque de cette conjoncture. Et comme souvent, les « petits » payent très cher ces mutations.

## **2020 - 2022, 6560 postes supprimés chez Air France sur la période**

Les prévisions les plus optimistes tablent sur un retour à un trafic « quasi-normal » en 2023. C'est le scénario choisit par la Direction du groupe. Pour les différentes catégories de personnel, les outils choisis sont différents et témoignent des logiques à l'œuvre. Pour les uns des mesures conjoncturelles pour les autres des mesures structurelles.

### **Gestion prévisionnelle des emplois personnel au sol**

(24820 équivalents plein temps au 1er mai 2020)

	Besoins estimés	Effectif estimé
<b>Au 31 décembre 2020</b>	<b>22170</b>	<b>24280</b>
<b>Au 31 décembre 2021</b>	<b>21110</b>	<b>23570</b>
<b>Au 31 décembre 2022</b>	<b>20250</b>	<b>22880</b>

Le Dôme + bât. 6 + 4e étage + Tél. 01.41.56.04.50 + Email : [bureaucentral@sgfoaf.fr](mailto:bureaucentral@sgfoaf.fr)



@FO\_AF



FO Airfrance Bureau Central



[www.foairfrance.fr](http://www.foairfrance.fr)

L'abandon pur et simple de certaines lignes domestiques ou le transfert de celles-ci vers Transavia expliquent, en partie, les outils choisis.

Nos collègues pilotes ne sont pas gênés par le transfert d'activité vers la Low-cost du groupe. Et pour cause, ils se sont protégés grâce à des garanties de périmètre qu'ils ont négociées.

Cela s'est fait parfois en provoquant des crises sociales importantes comme en 2014 mais démontrant que le rapport de force peut être un bouclier. Aujourd'hui, tout pilote Transavia signe un contrat Air France avant d'être détaché. Au sol, notre sort est bien différent. FO n'a jamais soutenu le développement de Transavia car il se faisait au détriment de nos emplois. Soutenir Transavia revenait à laisser entrer le loup dans la bergerie.

<b>Suppressions d'emplois PS</b>		
entre le 1er mai 2020 et le 31 décembre 2022		
Départs non remplacés	Plan de départ	Total
1940	2630	4570

### **AGEPP, la boîte à outil au service de la GPEC**

Le volontariat sera la règle. Cependant si le nombre de candidats au départ n'était pas atteint, conformément à l'AGEPP (Accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) signé par la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA, des mobilités contraintes seraient activées.

La Direction sera libérée des obligations d'employeur si les salariés ciblés refusent le (ou les) poste(s) proposé(s). De mobilités contraintes nous passerions à des départs contraints. Inacceptable !

Cette éventualité est une des raisons qui a convaincu Force Ouvrière de ne pas apposer sa signature sur cet accord. Les personnes concernées paieraient deux fois cette crise, en tant que contribuable et en tant que salarié.



L'entreprise s'engage à :

- donner la priorité aux salariés en situation de redéploiement et à tenir compte de leurs souhaits autant que possible. A cette fin, certains postes leur sont réservés.
- Proposer chaque fois que possible au moins 2 postes à chaque salarié en redéploiement dont au moins 1 est réservé.

L'entreprise s'engage à ne procéder à aucun départ contraint pour motif économique pendant la durée de l'accord, dès lors que les salariés en redéploiement collectif, et qui souhaitent poursuivre leur carrière au sein de l'entreprise, s'inscrivent dans la mise en œuvre des dispositions du présent accord et acceptent une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Dans le cadre exclusif des redéploiements collectifs, chaque salarié relevant du strict périmètre, se voit attribuer un nombre de points calculé comme suit :

- 1 point par année d'ancienneté dans l'entreprise dans la limite de 25 points
- 2 points pour le conjoint (marié, pacsé ou concubin)
- 2 points pour toute autre personne à charge au sens fiscal
- 2 points pour la situation de parent isolé
- 4 points si le salarié est en situation de handicap et a été déclaré comme tel à l'entreprise ou s'il a un conjoint handicapé ou toute autre personne à charge handicapée.

## **Activité Partielle Longue Durée**

Ce dispositif gouvernemental fait suite à la gestion de la crise sanitaire. Sa vocation est d'accompagner les entreprises des secteurs les plus impactés en proposant de maintenir les mécanismes d'activité partielle sur une durée pouvant aller jusqu'à 2 ans si un accord majoritaire est signé (avant octobre permettrait le même niveau de prise en charge).

Là aussi, aucune contrainte de protection de l'emploi pour les entreprises utilisatrices. Il y a encore beaucoup d'inconnues dans la mise en place d'un tel dispositif. Pour **Force Ouvrière** l'expérience de ces derniers mois doit nous montrer la voie. Les pertes de salaire sont très lourdes à porter pour « l'Air France d'en bas ». Si ce dispositif venait à être reconduit, la Direction d'Air France devra accepter dans l'accord des mesures en faveur des bas salaires. Nous sommes loin d'être de fervents partisans de ce qui se passe chez KLM mais l'idée que les plus hauts revenus contribuent le plus doit guider les prochaines réflexions.



## **Une pression citoyenne sur l'état est nécessaire**

Notre compagnie aujourd'hui est en vie parce qu'elle est soutenue financièrement par l'état. Il ne peut se contenter d'utiliser nos impôts pour maintenir uniquement la structure financière à flot. L'emploi doit être sa préoccupation majeure.

Après les très nombreux rapports parlementaires sur la situation du transport aérien français, construire une réglementation favorable aux opérateurs et aux salariés de ce pays est une obligation à laquelle les gouvernements successifs ne se sont jamais réellement attelés.

Vous devez vous joindre à nous pour créer ce rapport de force. En tant que contribuable, en tant que citoyen et en tant que salarié du transport aérien, vous avez vos intérêts à faire valoir. Si vous ne le faites pas, la lente mais inexorable dégringolade de notre secteur d'activité finira par nous rattraper. Nous vous solliciterons certainement dans ce sens en espérant que vous répondrez présent.

**En attendant la Direction serait bien inspirée de ne pas franchir les lignes rouges car un passé pas si lointain où les crises sociales étaient la norme dans l'entreprise risque de ressurgir.**

Christophe Malloggi  
Secrétaire général

