

PLAN « TRANSFORM » d'AIR FRANCE /KLM : DERRIERE LES ANNONCES CATASTROPHES, UN PLAN D'ATTAQUE CONTRE LES SALARIES



Depuis l'automne 2011, la Direction a savamment élaboré un plan de communication pour amplifier la dramatisation et exercer une pression psychologique sur les salariés et tétaniser les principaux syndicats. Cette communication largement reprise par la presse, parle d'une compagnie « au bord du gouffre » obligée de réduire sa flotte et de comprimer son effectif de plusieurs milliers de personnes. Air France a dressé un tableau apocalyptique, alors que tous les spécialistes financiers prévoient eux-mêmes un retour à l'équilibre des comptes au cours du 2^{ème} semestre 2012 (ce qui n'est évidemment pas dû à des effets du plan

SWISSPORT
Sous-traitant
Air France :
**ON A RIEN
LACHE ...
ET ON A
GAGNE !**
à lire page 5

Transform 2015 qui n'est pas encore en application).

Au CCE du 24 mai, De Junac, le PdG d'Air France a annoncé son « plan industriel » :

- **suppression de 5.122 équivalents temps plein d'ici à fin 2013 ;**
- **gel de salaires** et des promotions = **8% de perte de pouvoir d'achat** en entre 2010 et 20123 ;
- révisions à la baisse ou **suppression des accords sociaux**, soit 10 à 15 jours de travail en plus par an ;
- **baisse des investissements ;**
- **vente de 34 appareils ;**

**Avec «Transform 2015», Spinetta et De Juniac «transform»
nos salaires et nos emplois en profit,
nos conditions de travail en dividende.**

Ces annonces « industrielles » du 24 mai 2012 ne sont que le prolongement d'orientations mise en œuvre depuis plusieurs mois et qui visent un objectif essentiel : baisser les coûts en baissant la masse salariale.

- **Pour l'exploitation aérienne**, le but est de **faire voler plus longtemps le personnel navigant commercial en le payant moins** et en dégradant ses conditions de travail, avec des équipages réduits, à l'image de ce qui se pratique depuis plusieurs mois dans les « Bases Province » Marseille, Nice et Toulouse. Parallèlement, développer le modèle low cost avec la filiale Transavia.
- **Pour le fret**, continuer à faire passer l'activité vers la filiale low cost du Groupe, Martinair.

- **Pour la maintenance aéronautique**, continuer à délocaliser l'activité révision avions en dehors des ateliers Air France hors union européenne (Chine, Maroc)
- **Pour les autres personnels au sol** (gestion des escales, administratif), recours massif à la sous-traitance avec des salaires et des conditions de travail dégradées
- **Pour l'informatique** continuer l'abandon des solutions internes pour l'achat de services moins souples et finalement plus onéreux ;

Et parallèlement, mettre à bas l'ensemble des accords sociaux gérant les personnels pour **faire travailler 10 à 15 jours de plus avec des salaires bloqués jusqu'en 2013**, assurant ainsi une **perte de pouvoir d'achat d'au moins 8%**, réviser les grilles d'ancienneté et économiser par la suite 1% de plus par an sur les augmentations.

Nous avons déjà perdu 4000 emplois en 4 ans, alors que l'activité a progressé de 2%.

Ce plan, appliqué uniquement à la Compagnie Air France -et pas à l'autre branche du Groupe, la compagnie néerlandaise KLM qui pèse pour 1/3 dans le Groupe- vise clairement un seul but : baisser durablement la masse salariale au sein d'Air France pour faire du Groupe un placement attirant pour les investisseurs.

Les salariés d'Air France n'ont aucune raison d'accepter une attaque sociale sans précédent qui ne vise qu'à conforter la marge financière pour satisfaire les actionnaires.

Et de laisser à la charge de la collectivité (chômage et retraites) le coût financier des milliers de suppressions d'emplois en application du principe de l'économie libérale :

« Privatiser les profits et collectiviser les pertes. »

Réel effet d'aubaine, chez Air France, comme chez Lufthansa.

Le modèle libéral, mis en place depuis plusieurs années chez British Airways et Lufthansa a permis de faire baisser la masse salariale à moins de 30% du CA. Ce n'est pas encore le cas à Air France, où ces dernières décennies les salariés ont su résister sérieusement à plusieurs tentatives en ce sens, sous les présidences de Bernard Attali et Christian Blanc.

C'est pour cela qu'ont été évités les plans de licenciements qui se sont succédé dans les autres compagnies européennes.

Mais depuis la privatisation complétée d'AF en 2004 avec la fusion AF/KLM, J.C. Spinetta et les principaux dirigeants d'AF (Bruno Matheu, stratège du Groupe et Philippe Calavia, Directeur financier) se sont donnés un but : « faire d'AF une entreprise profitable » pour les actionnaires, alors que, en dehors des low cost régionales sur un créneau très limité (et parfois avec le soutien des collectivités locales comme pour Ryanair), les grandes compagnies ne peuvent dépasser les 2 à 3 % de profitabilité.

AF/KLM est, avec Lufthansa, l'un des deux premiers Groupes européens et parmi les 3 principaux au niveau mondial avec Delta Airlines.

Le problème ne se pose pas d'une « faillite » d'Air France ou même d'une chute d'activité due à la concurrence des low cost.

Le trafic mondial, malgré les soubresauts de l'économie mondiale, croît bon an, mal an de 5% par an. Il est aujourd'hui largement supérieur à ce qu'il était avant 2009. Dans cette situation, AF/KLM s'envole aujourd'hui en termes de trafic et de Chiffre d'affaires. AF/KLM a la meilleure recette unitaire au Siège kilomètre offert et le meilleur taux de remplissage des compagnies aériennes européennes et son C.A. est le troisième mondial.

Comment faire travailler plus !

- Supprimer 3 jours de congés supplémentaires en période de basse activité.
- Réduire le nb de RTT en réduisant la durée quotidienne du travail.
- Réduire de 1 à 0,5 jour par mois les jours compteurs obtenu lors des 35 H.

A partir du 1^{er} janvier 2013, les salariés vont devoir s'habituer à réduire leur temps de présence au boulot mais aussi à prendre moins de jours compteurs ou RTT pour décompresser.

SUD Aérien sera très vigilant sur les heures écrêtées. L'accord RTT prévoyait que les salariés pouvaient faire +/- 3 h par semaine par rapport à la durée contractuelle et et les récupérer en « journée ou ½ journée compteur ». Si les salariés dépassent cette durée contractuelle + 3h, les heures ne sont pas prises en compte, ce sont des heures écrêtées. Ce compteur d'heures écrêtées n'est pas visible par le salarié mais les délégués du personnel peuvent le contrôler. Les DP SUD Aérien demanderont régulièrement le listing de ces compteurs. Ces heures sont du travail dissimulé et si la direction n'est pas vigilante c'est qu'elle l'encourage sans le dire. Elle est donc fautive.

De plus, elle utilise, tout comme Lufthansa, sa position de force pour assujettir des compagnies de moindre importance en Europe ou en Afrique. C'est particulièrement le cas aujourd'hui avec Alitalia, Air Austral ou Air Mauritius.

« L'endettement colossal » d'Air France (en gros 9 Mds d'engagements de crédits, de retraites, et de locations) ne posaient guère de problème aux dirigeants d'AF jusqu'à l'automne dernier. Et d'ailleurs la présentation des comptes 2010/2011 en novembre était largement rassurante. Les mêmes responsables, avec un scénario mis en musique par le Directeur communiquant De Juniac, ont annoncé depuis novembre que la Compagnie courait à la catastrophe et qu'il était urgent de réagir.

Pourtant, l'état d'urgence des comptes n'ont pas empêché d'investir pour plus d'1 milliard l'année dernière en avions et en placements.

L'EBITDAR (revenus de l'activité avant les amortissements et les locations aéronautiques) est toujours positif en 2010 et en 2011. Seuls les choix financiers de la Compagnie et la tension conjoncturelle sur le prix du pétrole amènent à des résultats négatifs.

Justice sociale ?

Utiliser une crise qui ne touche pas le trafic aérien pour attaquer les droits sociaux et comme le reconnaît d'ailleurs De Juniac lui-même « conforter la marge opérationnelle ».

Est-ce la justice sociale que de parler de supprimer 5000 emplois pour « conforter la marge ».

Dans le même moment, n'oublions pas que M. Gorgeon, le PDG sortant, a empoché plus de 2 millions d'euros en quittant Air France en novembre 2011 et que M. De Juniac s'est vu attribuer 900.000 euros de salaire dès son arrivée.

Depuis 8 mois des annonces catastrophes et en réalité, un résultat d'exploitation positif (+ 20% au 2^{ème} trimestre 2012)

Depuis des semaines, la communication de M. De Juniac visait à présenter Air France comme une compagnie au bord du gouffre pour mieux justifier son plan de 5000 suppressions de postes.

La réalité est toute autre :

En cohérence avec la forte activité du transport aérien mondial, AF/KLM a réalisé un **Chiffre d'Affaires en hausse de 5.2%**.

Pour le 2^{ème} trimestre, le Groupe a obtenu un résultat d'exploitation (avant amortissement, provisions et loyers opérationnels) de 607 millions d'euros, en progression de 20% pour le même trimestre de l'année 2011. Le coefficient de remplissage augmente encore en passant à 82.8% .

Sur le dernier trimestre, la recette unitaire au SKO (Siège kilomètre offert) a augmenté de 6.1%, quand le coût unitaire au SKO n'augmentait lui que de 3.7%.

Ces indicateurs clefs montrent bien dans quel état de santé est le 3^{ème} Groupe mondial du secteur.

Si, par contre, la Direction annonce un résultat net du trimestre de - 895 millions d'euros, c'est que dans leurs comptes, **les financiers** du Groupe ont bien «chargé la barque» :

- **368 millions d'euros** ont été provisionnés pour...le **plan de restructuration**, essentiellement le plan de départs volontaires (PDV) de 2700 salariés au sol
- **454 millions d'euros** ont été comptabilisés pour garantir les variations de **couverture carburant et de change**
- ...sans oublier 22 millions de provisions complémentaires pour le fonds de retraite de KLM.

Il aurait été ennuyeux que le Groupe présente des résultats nets positifs au moment où les dirigeants veulent convaincre que le plan « Transform 2015 » est celui de la dernière chance !!!!

Mais les affaires continuent : plus d'un milliard d'investissement auront été réalisés au 1er semestre 2012. En un mot, la Direction a bien raison de dire que le seul but de son plan est « d'améliorer la productivité », alors que le Groupe est sur une perspective de croissance de 2% par an et a plusieurs plans de développement au niveau international, notamment : une co-entreprise avec Etihad, la compagnie des Emirats Arabes Unis qui facilitera le rachat d'Alitalia, une percée sur le marché allemand avec Air Berlin ; le développement sur le marché de l'Afrique de l'Ouest à partir d'Abidjan.



Sans Transform, la masse salariale d'Air France aurait été de 5.1 milliards en 2014. Avec Transform, l'objectif de la Direction est de la faire baisser à 4,2 Mds... Derrière ce chiffre, c'est 5000 emplois en moins, des salaires en baisse, des conditions de travail dégradées, des transferts à la sous-traitance pour améliorer la « rentabilité » du Groupe et séduire de nouveaux investisseurs.

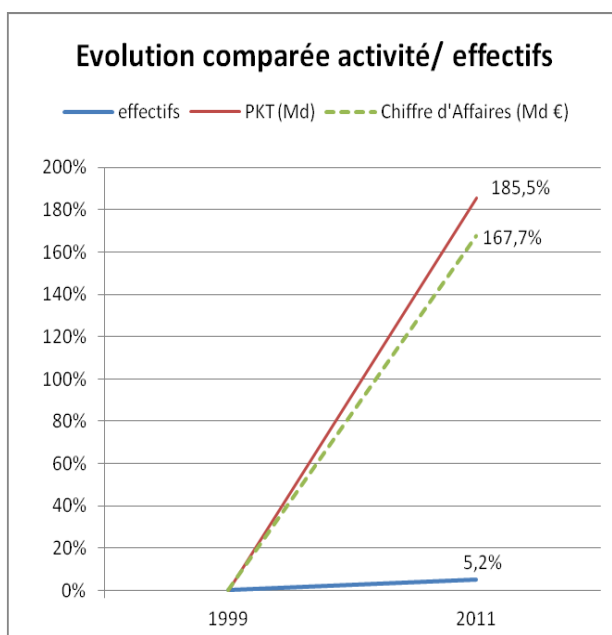
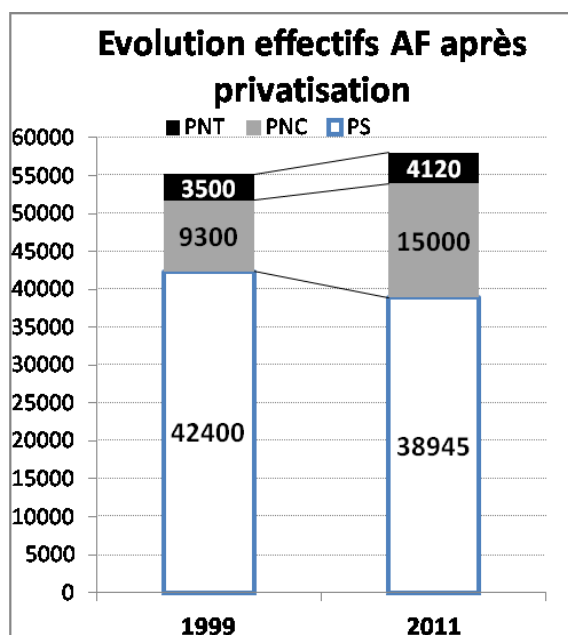
Depuis 1999, début de la privatisation d'AF, les effectifs du personnel au sol ont baissé de 8,1% alors que l'activité a presque triplée !

Les chiffres clés de la seule compagnie AF sans les filiales parlent d'eux-mêmes entre 1999 et 2011.

L'activité mesurée en PKT (Passagers Kilomètres Transportés = le nombre de passagers réellement transportés multiplié par la longueur de leur vol) est passée de 76 milliards à 217 milliards, multipliée par 2,85 !

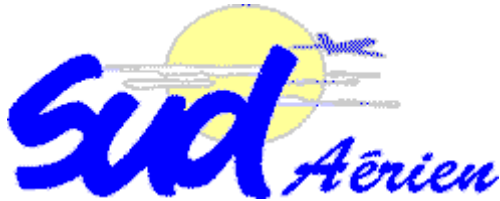
Le Chiffre d'Affaires suit la même tendance en passant de 9,1 à 24,36 Milliard €.

Par contre pendant la même période, les effectifs totaux n'augmentent que de 5,2% principalement chez les PNC (hôtesses et stewards) + 61,3% et PNT (pilotes) +17,7%. Les effectifs du personnel au sol d'Air France baissent de 8,1% et ça va continuer avec Transform !



Ces **pertes emplois** ont été compensées par le **recours à des automates** tels que les bornes libre-service en aéroport, le développement d'Internet et compensées en partie par des **emplois précaires** notamment avec le transfert vers des sociétés de sous-traitance. Les conventions collectives et accords d'entreprises (quand il y en a) y sont beaucoup moins favorables aux salariés que ceux d'AF.

L'exemple de Swissport, ci-joint, montre que les pratiques sociales dans ces entreprises bénéficient aux donneurs d'ordre tels qu'AF ou ADP qui en tirent un maximum de profit sans gérer les salariés.



Swissport, société d'assistance à l'aéroport Roissy Charles De Gaulle

ON A RIEN LACHE ... ET ON A GAGNE !

Depuis quelques années, nous constatons deux tendances lourdes au sein de l'économie du transport aérien sur les aéroports dans les sociétés de sous-traitance.

Précarisation croissante :

Ces salariés (des dizaines de milliers rien que sur Roissy CDG) sont de plus en plus soumis à une précarisation croissante : conséquence de l'incertitude de la reconduction des contrats qui fait que les marchés obtenus par ces sociétés peuvent être perdus quasiment d'une année sur l'autre et conséquence des politiques sociales menées dans un nombre grandissant de ces sociétés au sein desquelles travaillent parfois 50 % de salariés intérimaires et de CDD.

Menace de retrait du badge d'accès aéroportuaire lors d'actions revendicatives

SUD Aérien dénonce depuis des années, le scandale de cette dérive liberticide générée par les attributions ou renouvellements de badges d'accès en zones réservées par la préfecture, sur la base des données recueillies par la Police de l'Air et des Frontières après consultation des fichiers STIC. Ces fichiers accumulent des données plus ou moins fiables et rarement actualisées. La CNIL et la LDH demande depuis des années à l'Etat de revoir et apurer ces fichiers

Ainsi, des **dizaines de salariés perdent leur accréditation pour les badges et donc leur emploi** ; la plupart du temps pour des faits ou infractions souvent mineurs répertoriés dans les fichiers STIC, parfois jugés par des tribunaux, avec comme conséquence la mise en place de véritables interdits professionnels imposés par la préfecture.

Rappelons qu'à l'origine les enquêtes sur les salariés devant accéder en zones réservées étaient la conséquence de mesures de prévention de tout acte de terrorisme.

Depuis des années, des salariés se voient refuser les badges pour des infractions sans commune mesure avec le risque terroriste, parfois les arguments avancés confinent au grotesque.

En fait, nous assistons à une véritable tentative de normalisation hautement discriminante des profils psycho-sociaux des salariés concernés par l'attribution des badges, ce qui se traduit également par une « double peine » pour les salariés déjà condamnés par les tribunaux pour les faits reprochés.

Une certaine **confusion des genres** concernant les **attributions et prérogatives des institutions économiques, politico-administratives et régaliennes**, notamment lors des conflits sur l'aéroport de Roissy nous a contraint à plusieurs recours au Tribunal Administratif pour obtenir la stricte application de la loi.

C'est ce que vivent actuellement les salariés des sociétés Trac-Piste et Trafic Air Service, société d'assistance sur l'aéroport Roissy Charles De Gaulle. Ils ont été récemment transférés vers la société Swissport suite à une perte de marché. Swissport refuse le transfert d'une soixantaine de salariés qui risquent de se retrouver au chômage.

Quatre salariés ont été licenciés et cinq autres ont été mis à pied, dont des syndicalistes SUD Aérien, en attente d'un licenciement. Ces mesures de rétorsion ne sont plus acceptables par des salariés qui attendent effectivement un changement dans les politiques sociales menées au sein des sociétés d'assistance aéroportuaire.

Le Tribunal de grande Instance de Bobigny saisi par SUD Aérien et la CFTC a tranché par l'ordonnance du 30 Juillet 2012 et oblige la société Swissport d'appliquer strictement l'article L. 1224 - 1 du Code du travail et donc que les contrats de travail des salariés transférés avec « toutes leurs conséquences de droit » (salaires et rémunérations, primes, accords collectifs ...) doivent subsister dans la nouvelle société. Décision applicable sous astreinte pour Swissport dans les 5 jours suivant le rendu de l'ordonnance d'un montant de 300 € par jour de retard et par salarié.

C'est une **belle victoire, fruit d'une mobilisation collective** et d'un combat qui s'est mené sur tous les terrains : sur le lieu de travail par les grèves, sur le plan juridique devant les tribunaux, utilisation des réseaux sociaux (internet), interpellation des pouvoirs publics et patronaux (action au siège du MEDEF, Préfet du 93, ministère des transports, média ...)

SUD Aérien tient à féliciter tous ceux qui n'ont pas lâché l'affaire en se mobilisant depuis le début et particulièrement ceux qui sont toujours dans l'action, pour défendre leurs revendications mais aussi leur dignité de salariés, refusant d'être considérés comme des moutons menés à l'abattoir ...

Nous avons gagné une belle bataille, mais la guerre n'est pas finie :

En effet, Swissport a la possibilité de dénoncer certains « usages » (plannings, etc...) et surtout, nous avons quatre de nos collègues qui ont été licenciés abusivement « pour l'exemple » et dont nous devons obtenir la réintégration !

Dans un récent courrier aux salariés, SWISSPORT a le culot d'écrire :

- « *cette activité générerait beaucoup de pertes, il n'est pas possible de continuer ainsi !* ». **Pourquoi cette société a-t-elle cassé les prix pour remporter l'appel d'offres ? Avait-elle l'intention délibérée de ne pas appliquer le Code du Travail pour mieux exploiter les salariés ? Ce n'est pas aux salariés de payer maintenant mais à Swissport.**
- *Il n'y aura ni passe-droits ni favoritisme pour personne Ni le fait d'être proche de tel ou tel, ni le fait de crier haut et fort ne sera valorisé* ». **Foutage de gueule, dès la reprise la direction a « acheté » plusieurs salariés en leur proposant des promotions et des plannings à la carte, alors qu'une soixantaine de collègues ont refusé le transfert du à la soi-disant impossibilité de conserver leur planning !**
- « *...nous avons entendu que nous refusions le dialogue social, il n'en est rien* » **Ah bon ? cela fait plus de deux mois que nous demandons la tenue d'une « table ronde » pour négocier, sans réponse nous avons donc été obligé de saisir le Préfet du 93 pour qu'une réunion puisse se tenir.**
- **Enfin, concernant le jugement du TGI de Bobigny :**
« *Cette décision NE CHANGE RIEN EN RIEN notre volonté de faire régner la discipline ...* » **En clair, la direction s'assoit sur le jugement du tribunal (???) et nous la joue patron de combat ... sauf que le problème n'est pas la « discipline » mais l'entourloupe qu'elle a voulu imposée aux salariés pour que le « coût social » du transfert soit le plus bas possible, cette phrase ne fait peur qu'aux moutons ... et encore !**

SWISSPORT, LA LUTTE CONTINUE !