

CCE AIR France du 4 Septembre 2015

La direction nous a présenté un état d'avancement des discussions de Perform 2020 que nous résumons :

Mr GAGEY (PDG AF) : « *Je suis plutôt satisfait de l'activité cet été, la ponctualité s'améliore, c'est un vrai succès. Le remplissage Juillet-Aout fut de 89% avec une très bonne performance des correspondances. Une belle réussite du projet Quick change : 17B777 modifiés (impact de +7M€ sur résultats d'exploitation) et la fin du retrofit Smart&Beyond A319 (+13% de recette). Nous avons pris +1 point de part de marché sur France, USA, Brésil,... Nos ventes digitales sont performantes et nos recettes annexes ont progressé de 25% par rapport à 2014. Beau succès commercial de HOP!Air France, sa recette augmente de +8.9%. L'été a été bon, la pointe a été bonne. La facture carburant baisse de -82M€. Les mesures prises avec Transform sur le réseau moyen-courrier portent leurs fruits. Mais notre réseau long courrier est déséquilibré, 50% en est déficitaire. Un choix rationnel serait de baisser l'activité long-courrier...*

...la voie privilégiée dans Perform 2020 est de donner les moyens de la croissance dans les secteurs en développement par des gains de productivité, dans la négociation avec toutes les populations :

- *Croissance du long-courrier après une rationalisation, entrée de B787 dès 2016, développement de Transavia, croissance des activités rentables de la maintenance, de nouvelles alliances...*
- *Pour les PNC : augmenter la productivité, réduction du temps d'arrêt et de repos, révision de la limitation nombre HdVol max. mensuel, révision composition équipage ...*
- *Pour les pilotes : modération salariale, réduction jours OFF, baisse temps d'arrêt en escale, augmentation Nb de rotations, modification des compopeq, augmenter les heures de vols annuelles...*
- *Au Sol. : Réorganisation maintenance à Orly, et des projets locaux en cours de présentations...*

Dans l'impossibilité d'obtenir des gains de productivité escomptés alors nous envisagerions : baisse de l'offre long-courrier d'au moins 10% en 2016/17, non entrée des B787 dans la flotte AF, réduction du réseau moyen-courrier... avec des conséquences sur l'emploi (recours aux départs contraints).

Le 5 octobre 2015 nous présenterons nos projets d'orientations définitifs au CCE suivant le résultat des négo. »

Pour Sud Aérien : 4 ans après Transform, la direction nous ressert la même soupe en faisant des menaces sur l'emploi pour attaquer, une fois de plus, ses salariés et en essayant de les monter les uns contre les autres.

A l'époque, A. de Juniac nous promettait redressement et une compagnie dans le Top 5 mondial. 4 ans après, alors que notre direction a gagné 20% de productivité, alors que les profits mondiaux du secteur aérien vont atteindre 29 Milliards\$ en 2015, la seule réponse de notre direction serait la diminution de notre flotte et la dégradation de nos conditions de travail et de salaires. C'est ça la vision d'avenir de nos dirigeants ? Le plan Transform n'aurait-il pas fonctionné ? Est-ce un constat d'échec pour A. de Juniac ?

Nos dirigeants, qui nous indiquent que nos concurrents (Lufthansa, IAG,...) savent eux capter ces bénéfices, sont dans l'incapacité de faire de même pour notre compagnie. Ils doivent maintenant s'interroger sur leur propre compétence à diriger efficacement Air France.

Après un été très rentable, volte-face, la stratégie déployée par la direction est à nouveau celle de la peur des licenciements, et de l'opposition des agents Air France entre eux.

A l'Industriel, après Orly, c'est maintenant Roissy qui est visé avec ces menaces sur l'activité long courrier. Les salariés de ce secteur, dont les profits progressent de +65% cette année, sont les laissés pour compte des richesses créées. L'emploi dans les escales est plus que jamais menacé, le cargo aussi... pour les Pn ce sont les conditions de travail (heures de vol, temps de repos) et de rémunérations qui sont directement attaquées. Transform2015, Perform2020, et les autres qui suivront... ne serviront qu'à abaisser de plus en plus les acquis sociaux de l'ensemble des salariés.

Pour résister, nous avons besoin d'une prise de conscience collective de l'ensemble des salariés et d'une mobilisation inter-catégorielle pour inverser ces choix destructeurs.