

# PDV au Court-Courrier

Après les différents mouvements sociaux des dernières années, qui ont répondu aux politiques sociales menées par nos dirigeants, nous aurions pu penser que les leçons avaient été tirées et qu'un « virage social » allait se produire...

La venue du nouveau PDG Benjamin Smith avec son discours « *d'unité, de confiance et de développement* » avait généré l'espoir d'un changement radical de stratégie et de politique sociale.

**C'est aujourd'hui la désillusion avec l'annonce d'un nouveau Plan de Départ Volontaire (PDV) sur le secteur Court-Courrier / HOP Air France**, déjà bien diminué, souffrant d'un sous-effectif organisé par notre direction pour justifier une future mise à mort. Comment parler de développement industriel et aérien quand une compagnie sabre ses propres effectifs et vise une diminution du nombre de rotations dans des escales qui viennent alimenter Orly, ainsi que la fermeture de lignes transversales ?

La « brillante » idée de l'équipe canadienne : **faire partir 465 employés des escales de province jugées « pas assez rentables ».** Soit -14% de l'effectif du Court-courrier !

Cette stratégie, les salariés d'Air France la connaissent déjà : pour rappel en 2015, c'est 2 900 suppressions de postes dont il était question (Plan B), précipitant la compagnie dans un conflit social interprofessionnel majeur et coûtant sa chemise à l'ancien DRH d'Air France.

Dans une activité en pleine croissance, cette attrition d'Air France était une erreur majeure ! L'histoire confirme que les salariés ont eu raison de résister, la compagnie ayant aujourd'hui les ressources nécessaires pour capter l'augmentation de 5%/an du trafic de passagers, améliorant sa part de marché et la recette.

**Sur le PDV Court-courrier** / Les postes principalement ciblés par les PDV sont : passage/vente (169 postes), métiers pistes (202), AMDE (17), cadres opérationnels (17), supports transverses (15), trafic/coordination (19),...

Nombre de postes ciblés par le PDV et par escale :

LYS	AJA	BIA	MLH	SXB	ORY	NTE	BOD	MPL	MRS	NCE	TLN	TLS
27	54	50	18	35	63	16	37	13	63	39	21	29

Si le quota n'est pas atteint, le secteur Pilotage Economique (Siège) passera comme périmètre dit « de solidarité ». Un PDV lui sera alors proposé dans un deuxième temps sur son activité « ventes directes » à Paris et dans les escales. La direction a prévu un arsenal incitatif pour pousser les agents vers la sortie ou la mutation : primes, rachat de trimestres

retraite, CLIP, reconversion professionnelle, aide au déménagement,... Mais quand Sud Aérien pose la question en cas de refus de mobilité, la direction répond : « *on va tout faire pour atteindre nos objectifs* ». Peu rassurant pour les salariés de Toulon, qui verront la totalité des emplois supprimés.

**Variation du nombre de vols entre 2018 et 2020 (Corse non fournie) :**

LYS	MLH	SXB	ORY	NTE	BOD	MPL	MRS	NCE	TLN	TLS
-18%	-50%	-53%	-15%	-8%	-4%	-13%	-12%	-6%	-17%	-9%

La direction nous affirme que le Court-courrier n'est pas assez rentable. Or, elle a tout fait pour dégrader l'exploitation et les conditions de travail des salariés : sous-effectif, manque d'investissement, erreur de gestion de l'effectif pilotes HOP, ...

Dès 2018, le rapport du cabinet d'expertise SECAFI était pourtant claire :

*« Il est positif que l'entreprise ait arrêté le cycle de plans de départs volontaires qu'elle a mené de 2009 à 2016. Le dernier PDV a amené de fortes tensions dans une bonne partie des escales : forte mobilisation du management central et local, difficultés d'organisation et pour prendre en charge l'activité à certaines périodes, tensions sur les conditions de travail...Le surcout principal de HOP-AF semble trouver son origine dans la pénurie de pilotes suite aux recrutements au sein d'AF, entraînant des difficultés opérationnelles, un recours à l'affrètement couteux financièrement et sur le plan de l'image, et d'importants couts de recrutement et de qualification des pilotes ».* Encore un dossier bien géré !

Jusqu'en 2018, les effectifs des escales ont fondu bien plus vite que sa baisse d'activité. Engendrant une forte hausse de productivité au prix d'une nette dégradation des conditions de travail. Mais les efforts des salariés de provinces seront récompensés par encore plus de départs ! Sud Aérien demande en session quels seront les dommages collatéraux pour les effectifs des autres secteurs (maintenance,...) ? La direction répond : « *On va regarder...* » !

**GPEC AIR France (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences 2019 – 2021)**

Au global compagnie, l'ambition affichée par notre direction : gagner encore en productivité !

Elle prévoit une augmentation annuelle et graduelle des heures de vols : +1% en 2019, +2,7% en 2020 et 1,9% en 2021. Cette augmentation de charge ne sera pas accompagnée par une augmentation de personnel... au contraire. L'estimation d'effectifs passera de 41 180 à 41 030 employés (en 2021). **Toujours moins de personnels pour transporter toujours plus de passagers !** Le sol perdant presque 600 emplois.

Même constat que pour le court-courrier, les salariés du Sol devront faire des efforts pour compenser les collègues non-remplacés. L'équipe Smith veut nous mettre au régime et nous faire bosser plus, or nous attendons plutôt le « retour à bonne fortune » promis il y a 4 ans !

Même constat que pour le court-courrier, les salariés du Sol devront faire des efforts pour compenser les collègues non-remplacés. L'équipe Smith veut nous mettre au régime et nous faire bosser plus, or nous attendons plutôt le « retour à bonne fortune » promis il y a 4 ans !

**Fallait-il multiplier le salaire du PDG par 4 (4 millions€/an) pour qu'il nous impose toujours les vieilles ficelles : TAPER SUR LA MASSE SALARIALE !?**

**Les salariés d'AF espèrent bien mieux ! A commencer par des embauches, un projet de développement et un vrai partage des richesses.**

Besoins	P. Sol	PNC	Pilotes
<b>2019</b>	25 145	12 215	3820
<b>2020</b>	24 870	12 235	3895
<b>2021</b>	24 550	12 505	3975