

CCE Air France AOUT 2018

Lecture du communiqué de l'intersyndicale en début de session. Réponse du DRH d'Air France, Gilles GATEAU, concernant la nomination et le salaire de Benjamin Smith :

« C'est un choix de gouvernance, il appartient au Conseil d'Administration de choisir le Directeur Général.

AF/KLM n'est ni une SCOP, ni un organisme paritaire ! Quand il sera en fonction, il aura à cœur de rencontrer les représentants du personnel...je ne sais pas quand il arrive, mais au plus tard le 30 septembre.

Il prépare son arrivée. Le Conseil d'Administration veut pousser plus loin dans la redistribution dans les salaires.

Benjamin Smith aura à traiter cette question de la répartition entre les investissements et les augmentations salariales.»

DECLARATION SUD AERIEN :

«La guerre sociale et politique est déclarée !

L'expression du personnel sortie des urnes ne vous convient pas, car vous aviez imaginé un autre scénario dans vos cartons.

Le « oui » devait tout balayer sur son passage. Comme souvent, vous croyez avoir raison et vos certitudes, vous ont conduit à la défaite. Le PDG est parti, car mal conseillé par une équipe coupée des préoccupations des salariés.

Comme les technocrates de Bruxelles refusant de prendre en compte les référendums européens, ceux d'Air France ne veulent pas plus respecter le vote du personnel. On vote, pour ensuite ignorer ce qui sort des urnes quand le choix du personnel ne vous convient pas ; drôle de conception démocratique ! En vérité, vous souhaitiez manipuler les gens autour du « oui », ce qui vous aurait permis de leur dire ensuite : « *vous avez choisi la voie des sacrifices* », pour imposer une casse sociale. La pilule est amère pour la direction et la haine qui va avec aussi. Les inquisiteurs vont s'en donner à cœur joie, l'heure de la vengeance antisociale a sonné. Il faut faire payer au personnel son expression clairvoyante et citoyenne du NON.

En réponse et pour punir la classe « impure », **vous allez chercher un nouveau PDG qui incarne la lutte des places à prix d'or, pour accoucher d'un projet politique des plus négatif que nous ayons connu, avec un mépris et une férocité hors norme.** Cela annonce des ravages sociaux sans précédent : attaque de l'emploi et des salaires, filialisation et sous-traitance accrues sur fond de provocation. **Provocation, en effet avant même d'arriver et de poser les pieds dans l'entreprise, le futur PDG, qui n'a pas encore mis les mains dans le cambouis, triple son salaire !** Décision prise dans le plus sinistre conseil d'administration réuni en comité restreint, et tout ceci par téléphone. **Quatre millions€ pour le PDG, c'est un signe manifestement irrespectueux de la question sociale, un signe d'un projet politique majeur d'une direction qui se veut coupée de tous.** Vous faites volontairement sauter tous les repères, c'est une déclaration de guerre sociale, le choix de « un contre tous ».

Un nouveau PDG qui a supprimé la maintenance d'Air Canada, fervent défenseur du low-cost et du dumping social.

Les filialisations comme moyens de mutations négatives pour le personnel et les usagers. Un projet éminemment politique avec l'intervention du ministre de l'économie d'accord sur ce choix. Une volonté qui s'inscrit dans la casse des entreprises françaises, marqueur de contenu social. Les entreprises privatisées sur les fonds publics seront données aux requins de la finance.

Le transport aérien remis en cause par des stratégies les plus néfastes les unes que les autres, à l'image de la vente d'aéroports, de la privatisation d'ADP, de la casse d'Air France. C'est l'abandon du pavillon français.

Cette nomination est une insulte... comment oser croire faire accepter aux salariés des sacrifices supplémentaires après de multiples plans sociaux ? Quand certains, avant même de travailler, sont augmentés. **Comment allez-vous expliquer aux salariés payés 1400€/mois que cela est juste ? Comment demander des efforts, alors que d'autres ramassent le pactole avant de bosser ? Cela ne peut être perçu que comme une déclaration de guerre sociale.**

Notre PDG profite de la générosité de l'entreprise, au moment où nous avons des agents qui dorment dans leurs voitures.

La bienveillance de l'entreprise le cajole avec un logement de fonction ! Grâce à leur travail quotidien, les collègues dans la galère se réchaufferont le cœur de cette belle générosité, qui permet d'offrir un toit décent à notre grand manager... Au moins cela donne du sens et de la reconnaissance à leur boulot : ils savent pour qui ils bossent !

Les choix idiots du patronat et des économistes français sont des plus nuls qui existent, voulant faire toujours plus de libéralisme, sans comprendre que les autres font du protectionnisme. Regardez Delta : un patron Américain, KLM : un Hollandais, et nous, on va chercher le numéro 2 d'une entreprise canadienne, et on ne choisit même pas le numéro 1 ; allez savoir pourquoi ! ?

Madame Couderc nous faisant une belle démonstration d'arrangement entre amis : je vous ouvre les portes d'Air France et vous me récompensez par un petit boulot de directrice. La bataille pour l'emploi entre amis démarre ! C'est un bon exemple de ce qui est devenu insupportable et scandaleusement irritant. Une fracture de plus, une crédibilité qui s'envole.

Pourtant, nous avons les ressources formidables disponibles dans notre entreprise. Alors pourquoi aller puiser ailleurs ce que nous avons déjà ? Si vous aviez choisi une personne issue de l'entreprise, vous auriez envoyé un signe de confiance, mettant un terme aux pratiques de recrutement des dirigeants venant faire carrière, et qui repartent en laissant derrière eux un désastre social. Les personnels devant en subir les conséquences en payant les sacrifices et les contraintes de stratégies toujours inappropriées.

L'entreprise doit être un lieu de responsabilité sociale majeure afin de retrouver un sens collectif perdu.

Une redistribution plus sociale pour valoriser le travail est un objectif indispensable, l'investissement dans le personnel comme moteur de développement économique. Ainsi vous sortez d'une logique archaïque en investissement dans l'humain et sa force de travail créative et non dans les stériles placements bancaires à fonds perdus.

Redonner un sens au travail, c'est la possibilité de monter en compétences et reconnaissances en faisant progresser le plan professionnel du personnel. Ainsi, la rémunération au final progresse avec des reclassements de carrières plus favorables et des salaires qui augmentent. Le décloisonnement de l'entreprise doit s'opérer dans la perspective d'une cohésion industrielle et économique. Ce décloisonnement, ce n'est pas le « chacun pour soi ». La diversité de nos métiers est un gage d'efficacité d'un commun partagé. Ce n'est pas le découpage de la compagnie qui nous rend fort, c'est l'unité.

Vous avez choisi de demander aux agents de s'exprimer sur le « oui » ou le « non », ils ont donné leur avis. Le « non » l'a emporté sans bavure, cela doit être perçu comme une chance formidable, surtout avec un taux de participation de 80 %. Cela démontre l'attachement profond des personnels à leur compagnie. **La stratégie de l'emploi doit être rebâtie en mettant les effectifs en corrélation avec les besoins. Trop de secteurs se retrouvent en sous-effectif, ne pouvant faire face à la charge de travail.**

Ce ne sont pas les personnels qui ont créé la fracture, ce sont vos orientations, vos choix.

Sans le respect des urnes et des agents, il ne reste que la violence sociale comme débat. Alors vous devez changer de cap pour vous tourner vers un progrès social, facteur de stabilité. Il n'advient que ce que vous aurez semé... changez de paradigme et repensez l'entreprise pour nous permettre d'affronter les défis de notre temps ! Cela ne pourra pas se faire avec les égoïsmes de cumulation individuelle, cela est une impasse qui nous conduit vers la violence sociale.

La raison doit impérativement déboucher sur une redistribution qui bénéficie à toutes et tous, pour des augmentations de salaires avec un rattrapage du pouvoir d'achat, pour des embauches afin d'avoir les effectifs nécessaires pour travailler, et un toit pour tous. »

Résultats financiers 1^{er} Semestre 2018.

-299M€ d'impact négatif de grève intersyndicale, -36M€ de grève Maintenance...

auxquels il faudra aussi ajouter les coûts d'immobilisation du B787 pendant 2 mois (-2M€), les compensations passagers (-100M€),

et les répercussions sur tous les métiers d'AF. **La gestion du dossier social par les patrons d'AF a été catastrophique !**

Nos dirigeants ont poussé leur doctrine libérale jusqu'au bout, en refusant de partager les bénéfices de l'entreprise avec les salariés, ils ont créé une crise de confiance. Ils sont responsables de pertes qui dépassent largement les demandes des salariés, créant une tension sociale dans un contexte où le nouveau directeur général (Benjamin Smith) arrive, lui, avec une augmentation salariale de 375%... Une honte ! Et que dire des clients, dont la Direction n'a rien à faire, puisque le Net Promoter Score (Indice de satisfaction passager) s'écroule complètement.

Malgré la grève, le chiffre d'affaires résiste bien et le taux de remplissage s'améliore. La dette a baissé de 284M€ et Air France a financé des nouveaux avions: 1 B787-900, 3 B737-800 (Transavia), 1 A320 (AF). La trésorerie est toujours élevée : 1,94 Milliards€ à fin juin. Les salariés sont en colère mais le business continue...

*Passage

Une offre et une performance opérationnelle fortement perturbées. Cet été, les salariés ont dû supporter la désorganisation liée au sous-effectif (250 vols annulés), mais aucun remerciement ni compensation.

*Cargo

Suite à la baisse de la flotte, la contribution du Cargo est maintenant de 90% par les soutes avions de ligne et de 10% par avions « tout cargo ». La recette unitaire s'améliore et est positive depuis plusieurs 2017. Malgré l'effet grève, le résultat d'exploitation du Cargo sort positif à +181Millions€ au premier semestre 2018.

*Maintenance.

La performance financière chute de -50%, principalement due à la grève des mécaniciens avion. La sous-traitance des chantiers est massive pour contrer le conflit en cours sur tous types de visites avion. Le carnet de commande est plein côté KLM E&M (947M€), mais presque vide côté AF DGI (189M€).

*Transavia

Le petit chouchou de nos dirigeants (celui où le travail est bien précarisé), n'a toujours pas la rentabilité attendue malgré un taux de remplissage très bon (92,7%)... Avec un Résultat d'exploitation à -3M€ pour le premier semestre, Transavia reste déficitaire. Sa flotte s'est cependant agrandie avec l'intégration de 3 nouveaux avions.

Vente Patrimoine du CCE

- KERESCANT est un centre coûteux (frais 342 000€/an), peu utilisé (40jours/an) et peu demandé par les jeunes (165 dossiers, soit 2000€/enfant). Le CCE veut le vendre pour 600 000€ net vendeur.
- FONSANGES a trouvé preneur à hauteur de 1 000 000€ net vendeur. Nombres de jours exploités : 40 à 70, nombre de dossiers : environ 300 (830€/enfant). L'assainissement n'est plus aux normes.

Votes de la session: **POUR** : SUD AERIEN, UNSA, CFDT, CGC **CONTRE** : CGT,FO

Pour rappel, ces sommes serviront à payer son plan de redressement, le CCE devra rembourser 1 339 000€ en 2019.