

Transformation d'Air France – Rapport GUÉRIN

L'ordre ou le chaos ?

La direction d'Air France avance ses pions, lentement mais sûrement. Après le plan Transform 1 accompagné de l'Aménagement du Temps de Travail, après le plan Transform 2, la direction s'apprête à dévoiler un plan d'ampleur inégalée jusqu'ici :

LA MODIFICATION DU PÉRIMÈTRE DE L'ENTREPRISE.

Air France, HOP! et Transavia entrent dans la lessiveuse, comment vont-elles en sortir ?

La direction du Groupe Air France a décidé de confier, au mois de mars, dans le plus grand secret, une mission à un groupe d'experts placés sous la responsabilité de Lionel GUERIN, patron de HOP! (regroupant BritAir, Regional et Airlinair, toutes filiales régionales à 100% d'Air France exploitant des avions de 48 à 100 places). Le but ? Mener des réflexions stratégiques pour préserver l'avenir du Court et Moyen Courrier du Groupe Air France face à la concurrence des low-cost et du TGV.

Officiellement, ce rapport est entre les mains du PDG d'Air France depuis le 30 juin. Une fois de plus, la presse semble disposer d'un niveau d'informations bien supérieur à celui des représentants des salariés. Triste habitude devenue quotidienne. Ces méthodes démontrent le peu de considération que portent les dirigeants du groupe aux salariés. Pourtant l'entreprise c'est nous ! Frédéric GAGEY vient pourtant de poser dans un magazine dont le titre est : « On ne redresse pas une entreprise contre son personnel ». Même si le contexte ne s'y prête guère, nous apprécions son sens de l'humour...

Les premiers échos parus dans la presse sont assez effrayants pour l'emploi Air France. Là où la direction d'Air France espérait voir sa stratégie confortée (baisse du trafic Point à Point et montée en puissance de Transavia), le rapport Guérin pré-



RÉALISÉ AVEC TRUCAGÈS

conise des actions radicalement différentes. L'idée majeure qui semble se dégager de ce rapport (auquel nous n'avons toujours pas accès) est de refondre complètement l'offre Court et Moyen Courrier du Groupe Air France (AF, HOP!, Transavia).

Au jeu des chaises musicales, qui va rester debout ?

D'après des informations concordantes parues dans la presse économique, le grand gagnant de cette hyper-restructuration serait HOP!. Le rapport semble préconiser une fusion d'Air France et de HOP! (sous la bannière de HOP!) sur le point à point (Court et Moyen Courrier ne desservant pas le Hub de CDG). Le fait que l'auteur du rapport soit le PDG de HOP! doit bien entendu être le fruit du plus grand des hasards...

Transavia, quant à elle, devrait se rapprocher de sa grande sœur Transavia Hollande afin d'opérer plus de routes en loisir Court et Moyen Courrier au niveau européen. La base de Transavia serait Orly, où Air France possède un confortable portefeuille de slots (créneaux horaires).

Enfin, avec ce scénario, la grande perdante risque fort de s'appeler Air France puisque sa marque ne subsisterait que pour alimenter le Hub de CDG.

Dans cette hypothèse, quelles seraient les conséquences sur l'emploi Air France ? Avec ce rapport, nul doute que la direction doit bien se gratter la tête ; nul doute également que les salariés Air France seront très attentifs aux suites qui seront données à ce rapport. Premiers éléments de réponse le 30 juillet lors d'une session de CCE qui s'annonce sous haute tension.

Une stratégie difficile à appréhender sur fond de sévère recul social

Depuis le lancement du plan Transform première version en 2012, la CGT n'a eu de cesse d'alerter la direction sur les dégâts sociaux occasionnés par les choix retenus. A aucun moment les syndicats (du moins ceux du Sol et PNC) n'ont été conviés à discuter d'un projet d'ave-

nir. La seule négociation à laquelle nous avons été invités fut celle du recul social pour les salariés.



Plus le temps passe, plus la direction s'approche d'un écueil redoutable : emporter l'adhésion des salariés sur un projet « d'avenir » alors que ceux-ci sont toujours empêtrés au quotidien dans les sévères dysfonctionnements générés par le « plan tronçonneuse » Transform'2015, plan qui a laminé 60 ans d'histoire sociale et aggravé dangereusement les conditions de travail ainsi que les risques psycho-sociaux.

Le dogme des 20% d'économies à atteindre dans chaque secteur aura été le révélateur de l'impuissance de la direction à cibler les véritables problématiques rencontrées par l'entreprise. Ce plan égalitaire n'est pas équitable puisque les salariés du Sol ont payé le plus lourd tribut de cette réduction des coûts. Pour atteindre ces fameux (fumeux) 20% d'efficacité économique, tous les éléments composant le contrat de travail des Personnels Sol ont été revus à la baisse (rémunération, congés, organisation du travail, temps de travail, déroulé de

carrière, rémunération de l'ancienneté, promotions). Suivent les PNC avec une densification des plannings, des compositions équipage réduites, des gels de classes (promotions). Concernant les PNT, le SNPL a lui-même communiqué sur le fait que Transform'2015 ne modifiait pas l'organisation du travail des pilotes. Pour autant, ça grogne aussi très fort chez eux. Le temps n'est-il pas venu du rassemblement PS-PNC-PNT, seul à même de garantir une chaîne de sécurité de haut niveau au sein de l'entreprise ?

Le contenu du rapport Guérin a-t-il du sens ?

Si les éléments dévoilés par la presse étaient confirmés, on pourrait se dire qu'ils ont un sens. En effet, l'offre actuelle déployée par le Groupe Air France (Transavia, HOP!, Air France) manque cruellement de clarté. Ainsi, un passager en correspondance Court/Moyen Courrier

peut effectuer un tronçon à bord d'un avion Air France puis l'autre à bord d'un avion de HOP! (qui elle-même rassemble Regional, BritAir et Airlinair). Ceci combiné avec le fait que chaque entité dispose de forces commerciales et marketing indépendantes les unes des autres. Ainsi, l'offre commerciale du Groupe Air France manque de cohérence sur le réseau Court et Moyen Courrier, le réseau le plus attaqué par la concurrence.

La CGT se forgera une opinion sur le prochain plan en fonction du volet social qui lui sera associé, si tant est qu'il y en ait un. Un bon projet doit comporter une bonne stratégie et un bon volet social afin de s'assurer de l'adhésion des salariés. Parce que si Monsieur GAGEY annonce à la presse qu'on ne peut pas redresser une entreprise contre son personnel, il ne faut pas qu'il oublie que la performance économique dépend aussi de la performance sociale.

Avec Transform'2015, la direction a placé la charrue avant les bœufs, semant le doute et l'amertume dans l'esprit des salariés. L'engouement pour quitter l'entreprise est un signal qui ne trompe malheureusement pas...

Puisque la direction a lié notre destin à celui de HOP! (et de Transavia ?), la CGT revendique que celle-ci garantisse un statut social de haut niveau au sein du Groupe pour ne pas laisser place à la mise en concurrence des salariés du Groupe Air France entre eux.

Premières réponses en session de CCE le 30 juillet...

cgtairfrance.com
Tél. : 01 41 56 04 08/11 - Fax : 01 41 56 04 19 - courriel : contact@cgtairfrance.com



Cgt AirFrance



CGTAIRFRANCE



cgtairfrance

