

Roissy, le 10 février 2010

NEO libéralisme La casse des emplois, cela suffit !

Dès la mise en route du processus de privatisation d'Air France, la CGT et l'UGICT CGT avaient alerté sur l'évolution prévisible du secteur conduisant à un Transport Aérien Français à deux vitesses :

- Un transport dédié à la haute contribution avec recherche prioritaire du profit pour les actionnaires
- Un transport aérien à « bas coûts » avec la même priorité pour les actionnaires ; priorité satisfaite par une exploitation aggravée des salariés concernés

Durant les dix dernières années, le Court et Moyen Courrier français s'est ordonné autour de trois types de compagnies, la Compagnie Air France – KLM, les filiales de cette compagnie et les Low-cost. Cette période a été mise à profit pour tirer le maximum de parti des nouvelles technologies pour supprimer de l'emploi au profit des automatismes, bloquer les salaires, dévaloriser les qualifications, développer la précarité.

Deux phénomènes mal maîtrisés ont contribué à compliquer la situation :

Le premier est la durabilité des Low-cost en Europe alors que certains n'y voyaient qu'une aventure limitée dans l'ampleur et le temps :

« La part de marché des « bas coûts », prix cassés et autres discounters a cru très rapidement. Mais contrairement aux prévisions, une phase de stabilisation s'est installée à moyen terme. Le niveau de stabilisation est selon les marchés entre 20 et 40% (exemple de la grande distribution alimentaire en Europe). » (Rapport SECAFI)

Le second est la crise 2009/2010 qui a percuté de plein fouet un modèle reposant sur la haute contribution, portant atteinte, du coup à la locomotive de l'ensemble du système.

La conjonction brutale de ces deux phénomènes a conduit la Direction d'Air France à accentuer sa politique dans deux directions :

- restructurer son offre Haute / Moyenne Contribution avec, entre autre, la classe « Premium » tout en escomptant, avec la reprise, un retour progressif des hommes d'affaires sur nos vols.
- Restructurer son réseau Court / Moyen Courrier avec une pression forte sur le PNC et le PNT sur les escales priées de gagner 20% sur leurs coûts.

Cette politique est aiguillonnée par la hantise de la « panne de cash » dont la perspective angoissante sert surtout à faire pression sur les salariés pour faire accepter les « réformes ».

Deux cibles pour NEO Les escales de la DEF et le PNC

Avec le Plan de Départs Volontaires, la direction a programmé 1680 disparitions de postes dans la compagnie dont 650 pour la DGE et 230 dans les services passage/vente en escales.

Avec NEO, le « voyageur à basse contribution » ne peut plus s'enregistrer autrement que par la BLS ou internet. Les postes Gaëtan sont bridés en conséquence en attendant ALTEA. C'est le « full e-service » tant redouté. Pour les comptoirs ventes, ce sont les plans de restructuration qui visent à diminuer l'effectif de 40 à 50 %. L'objectif affiché est de diminuer les « couts d'escales » de 20% avec les effectifs et les conditions de travail en ligne de mire.

Dans cette configuration, l'encadrement se retrouve avec un vrai casse tête. Les objectifs sont chiffrés mais leur réalisation ne repose sur aucune analyse des spécificités de chaque escale.

A se demander si la volonté n'est pas de faire la démonstration par l'absurde que l'activité Air France est condamnée dans certaines escales avec toutes les conséquences que cela implique pour les salariés. Ainsi on serait passé d'un emploi prétendu « garanti » à un objectif de maintien de l'emploi « sans obligation de résultat » pour aboutir à la chasse à l'emploi.

Pour l'UGICT-CGT, il est urgent de remettre les priorités dans le bon ordre. Dans un pays sinistrés au niveau de l'emploi, chaque emploi compte et Air France a les moyens et le devoir civique de maintenir les siens. Cela relève de sa responsabilité sociale. Au lieu de « traquer l'emploi », nos dirigeants doivent employer leur ingéniosité à le sauver. Pour leur part, les militants UGICT-CGT se mobilisent dans les escales pour être créatifs et proposer des formules de maintien de l'emploi.

A cet égard, nous tenons à la disposition de chacune et de chacun des cadres d'Air France une « charte pour l'encadrement » valorisant leur capacité d'intervention*. Elle est disponible sur :

<http://ugictcgtairfrance.com>

Autre cible de NEO, les PNC pour lesquels la Direction n'a retenu aucune leçon du conflit de 2007. Alors que 80% des PNC consultés font état de leur fatigue, la direction ne trouve rien de mieux que de supprimer un PNC sur l'A319 et un sur les vols Alger. Concrètement, ces mesures auraient pour conséquence une augmentation importante du ratio Passager/PNC qui passerait de 35.5 passagers par PNC à 48.3 passagers par PNC soit une augmentation de 36% du ratio et de facto un impact sur la sécurité.

Enfin, le plan est aussi présenté comme une riposte aux Low-cost.

Il est nécessaire aujourd'hui de coordonner et de se rassembler contre les acteurs du transport aérien qui ne respectent pas les règles économiques et sociales, qui cassent l'emploi. Des voix s'expriment contre leurs abus. Il faut les amplifier et la CGT se porte maintenant partie civile devant les tribunaux. Il faut un large rassemblement des personnels au sol comme personnels navigants pour imposer les règles sociales. Non pas « contre les Low cost » mais contre les pratiques antisociales.

Lors de la session du Comité central d'Entreprise, aucun élu, aucun syndicat n'a soutenu le plan NEO. Mais un vote ne sauve pas l'emploi. L'UGICT-CGT milite pour un rassemblement urgent de forces salariées de toutes catégories.

***GARANTIR LA LIBERTÉ D'EXPRESSION**

Notamment lors des réunions professionnelles. Les discussions collectives sur l'organisation du travail et la marche de l'entreprise doivent permettre l'expression des potentialités de création de chacun.

***ÉLABORER COLLECTIVEMENT LES OBJECTIFS**

Ils doivent s'accompagner d'une discussion sur les incidences prévisibles et sur les moyens nécessaires... Tout entretien d'évaluation doit être assorti de garanties (transparence, possibilité de recours) et prendre en compte la dimension collective du travail et son organisation (ou évolution d'organisation).