

Des préoccupations majeures s'expriment partout avec force : Trouver un PDG portant des orientations stratégiques claires et partagées ; trouver la voie d'un accord collectif sur la question salariale toujours en suspens ; identifier et résoudre les irritants de gestion et de management trop nombreux ; favoriser l'expression des salariés ; réduire les coûts de non qualité, améliorer la reconnaissance des parcours salariés, recruter et qualifier...

La recherche d'un PDG pour le développement d'Air France

Le départ de Jean Marc Janaillac a ouvert un épisode inédit de l'enjeu de gouvernance d'Air France et du groupe Air France KLM. Philippe Capron, directeur financier de Veolia, a ainsi fait les frais d'une sélection ne respectant pas un profil issu de l'aérien. La levée de bouclier générale et presque unanime pour rejeter un tel profil témoigne de la crise que traverse le groupe. Par ailleurs, le groupe Accor a pu manifester un intérêt pour entrer dans le capital sans présenter de projet industriel qui serve notre entreprise. C'est une vraie gageure, qui jette un trouble supplémentaire sur la question de la gouvernance du groupe. Trois questions sur cette offre : Quelle vision au service de quelle orientation stratégique ? Quelle valeur créée pour Air France ? Quid de l'intérêt bien compris de toutes les entités et salariés du groupe ?

Un vrai révélateur des enjeux capitalistiques et stratégiques

En effet, les questions soulevées donnent le tournis : Jeu des acteurs Delta, China, KLM, Etat français, Etat néerlandais autour de la vocation d'un grand groupe de transport aérien franco-néerlandais ; Poids des intérêts capitalistiques dont les finalités sont loin d'être neutres. Avec à la clé la question, dans quelles mains doit-on confier l'avenir d'Air France ? Jean-Marc Janaillac a-t-il anticipé les conséquences du lancement d'une simple consultation sur les salaires et de sa démission consécutive ? C'est bien la stabilité de la gouvernance et du sort d'Air France qui sont interrogés aujourd'hui. De façon claire et sur un enjeu d'une telle nature, il ne faut pas jouer avec le feu. L'expression des salariés traduite par une consultation initiée par la direction de l'entreprise doit être entendue. Il y a des leçons à tirer sur la nécessité d'une vision stratégique claire et partagée avec les salarié(e)s, tout comme l'exigence du traitement des irritants de gestion, comme de management.

La question salariale se doit d'être traitée très rapidement

L'esquisse de discussion sur cette question a constitué une véritable aubaine de sortie de crise, par le haut, ces dernières semaines. Avec un véritable esprit de compromis que la CGT a porté et que j'ai soutenu au CCE. Car il est essentiel d'avancer aussi sur la stratégie du groupe, une stratégie qui ne néglige pas le social. Je considère donc le non aboutissement comme une faute. Car cela laisse le règlement de la crise en suspens. D'autant qu'il reste des dossiers lourds en friche avec l'attente des réponses apportées aux dossiers de la maintenance industrielle (Mécaniciens avions) et du point à point (Escalaes de province, HUB, Orly et sujet HOP). J'aborde pleinement ces questions car elles contribuent directement à la dégradation de notre performance opérationnelle, à la non qualité, et au poids croissant du traitement des indemnisations passagers. Outre l'atteinte à l'image d'Air France. Un enjeu prioritaire.

Une attention nécessaire aux situations de souffrance

Aucun administrateur ne peut être indifférent aux situations rencontrées dans tel ou tel secteur d'activité en matière de souffrance au travail. Burn out ici ou non reconnaissance des parcours ailleurs, tensions d'effectifs ou manque de formation, injonction paradoxale pour les managers ou manque d'autonomie managériale pour certains cadres, les questions soulevées sont nombreuses. Je sais que l'anxiété règne notamment dans de nombreuses escales et que la colère gronde dans différents secteurs.

C'est pourquoi les organisations syndicales et les instances de représentations doivent assumer leurs missions au service des salariés. L'issue des débats autour des conditions de mise en œuvre des nouvelles instances de représentation ainsi que la place et missions des administrateurs salariés dans ce dispositifs doit faire l'objet d'une attention particulière pour prévenir des tensions et alerter les dirigeants de l'entreprise. J'y prendrai toute ma place en rencontrant tous les acteurs de l'entreprise, salariés comme dirigeants.

Une attention particulière à l'expression des salariés ?

C'est bien sur ce sujet que j'ai rencontré Franck Turner, Directeur Général exécutif, afin de discuter du projet de plateforme digitale. J'ai manifesté mon intérêt dans le cadre d'une rotation de la participation des administrateurs salariés au comité de pilotage et d'une prise en compte des contraintes d'agenda. J'ai exprimé clairement une demande d'association des organisations syndicales aux travaux de restitution. Car la question posée porte sur la considération du rôle des instances et des syndicats dans l'entreprise Air France, rôle qui est trop souvent ignoré. Dans tous les cas, au-delà de l'administrateur, le syndicat CGT Air France suivra ce dossier avec vigilance. Pour ma part, je vais privilégier la rencontre et l'écoute des salariés avec la valorisation de différents outils d'échange et de communication. Un engagement qui donnera lieu à différentes expressions.

En conclusion

Un PDG français ayant une connaissance et une expérience du transport aérien est une exigence. Les péripéties rencontrées ces dernières semaines témoignent d'enjeux majeurs pour l'avenir du groupe. Air France doit s'inscrire résolument dans une stratégie de développement qu'il importe de préciser. Le dialogue social doit être construit avec tous les acteurs. Une sortie de la crise de confiance suppose de traiter tous les sujets sur la table. Tous irritants compris !

Les assises du transport aérien et le rôle de l'État

Engagés sur les objectifs de ces assises, sollicités déjà en 2012, nous avons un devoir d'inventaire mais aussi de propositions. Notre environnement en matière de taxes et d'infrastructures pour asseoir le développement du pavillon français est un vrai sujet. Nous ne prenons en effet que 10 % de la croissance du transport aérien, au plus grand bénéfice de nombreux autres compétiteurs, qui surfent sur la croissance potentielle. La différence de performance avec KLM doit beaucoup à notre situation en la matière. Mais sur les taxes de sureté ou encore la taxe dite Chirac l'Etat n'affiche pas de grande ambition pour soutenir notre secteur à ce jour. Notre ministre des transports préfère communiquer à bon compte sur la question de la transition numérique. Un enjeu qui ne pèse pas en terme budgétaire.



le Lien

Éric Degand : erdegand@airfrance.fr
Administrateur salarié
Élu CGT/Ugict-CGT

