

Un DG « anglo-saxon » avec une rémunération en « forte » hausse, et l'échec de la PDG non exécutive à « arracher » un mandat au « Board » AF-KL pour conduire des négociations salariales à Air France comme elle s'y était engagée cet été. Un été marqué par de fortes tensions à l'exploitation (annulations de vols à chaud, tensions effectifs et affrètements) mais aussi l'annonce d'un nouveau plan social à HOP avec 75 licenciements. Des résultats en ligne avec le plan de marche du groupe néanmoins plombés par les coûts de non qualité. Les comptes sociaux sont aussi dégradés, témoignant avec encore plus de force de l'exigence d'un réel « dialogue social » au sein d'Air France. C'est dire que les interrogations qui nous animent en cette rentrée sont nombreuses ! Je propose de passer en revue quelques sujets qui marquent cette rentrée.

Un enjeu : la lutte contre la non qualité !

Arrêtons-nous sur les éléments les plus contrariants de la période. Nous avons partagé un diagnostic sur le fait que l'attrition continue de notre outil de production affaiblissait notre position face à nos principaux compétiteurs mais aussi notre performance propre sur un marché en forte croissance. D'où notre insistance pour saisir à bras le corps une opportunité de croissance de l'offre non démentie. Aujourd'hui, notons donc un chiffre de croissance de 2,8 % en deçà sur l'objectif de 4,6 %. **Cette situation doit être examinée à l'aune de l'explosion des coûts de non qualité. Car c'est un vrai sujet avec une problématique bien antérieure aux grèves.** Nous avons souligné avec insistance ce sujet dans les instances. La direction se défaussera sur les grèves, les syndicats rappellent le manque d'anticipation, le sous-effectif ou encore le manque d'investissement matériel. J'affirme pour ma part que l'écoute, la bienveillance et surtout l'attention aux problématiques opérationnelles rencontrées au sein du groupe constituent une préoccupation vitale pour la pérennité de nos entreprises. Au risque sinon de sérieux déboires sociaux, opérationnels et économiques.

Remarques sur les comptes de l'entreprise et du groupe à la fin du 1^{er} semestre 2018.

Pour une entrée en fonction comme administrateur, il y a matière à interpellation ! En effet, la croissance du trafic passager et la bonne tenue de la recette unitaire permettent de sauver les meubles. **Mais soulignons le manque à gagner notable en termes de développement et d'image :** nombreuses annulations à chaud en Juin et Juillet, tensions d'effectifs sols, PNC et PNT, coûts des affrètements, montée des coûts d'indemnisation passagers. Des salarié(e)s en souffrance dans différents secteurs et un climat social pesant. La chronique de l'été passé à la recherche d'un DG, avec la question de sa rémunération et de sa nationalité occupant pour l'essentiel les articles de presse. A noter : la dégradation des comptes sociaux. De l'ordre de 450 millions : un tiers au compte d'écritures motivées par l'évolution de normes comptables, un tiers au compte de l'évolution des coûts de non qualité, un tiers au compte du coût des grèves. Je souligne en conséquence trois obligations : une sortie digne de ce nom du conflit salarial avec la recherche indispensable d'une restauration du dialogue social ; une résolution des problématiques opérationnelles trop nombreuses qui ne sauraient perdurer ; une attention à une stratégie de croissance et de performance globale.

Travailler à un environnement porteur pour notre développement et notre environnement.

Quelle vision au service de quelle orientation stratégique ? Quid de l'intérêt bien compris de toutes les entités et salarié(e)s du groupe ? Ce sont bien ces questions qui vont animer la rentrée avec l'arrivée d'un Directeur Général du groupe AF-KLM. **Constatons que la négligence du social et de l'opérationnel coûte cher à notre entreprise et qu'il n'y avait aucune fatalité à la dégradation**

de nos résultats. Je soutiens que l'on pouvait concilier objectifs sociaux et performance globale avec un souci de dialogue plus équilibré. Question de choix collectifs et politiques ! Questions de choix de gestion et de management pertinents ! Question de choix stratégiques et sociaux !

Recruter et qualifier, investir dans la formation des salarié(e)s est un besoin pour construire notre avenir. Notre secteur prétend recruter fortement, pour cela il faut que notre environnement favorise l'emploi et la formation professionnelle. Pilotes, Personnel navigants commerciaux, mécaniciens au sol et de nombreux emplois voient leurs contenus évoluer. Les assises du transport aérien doivent traduire des orientations permettant de soutenir des coûts de formation très lourds. **Par ailleurs, nos dirigeants ne cessent de clamer que notre environnement nous fait supporter des différentiels de coûts de plusieurs centaines de millions par rapport aux autres compagnies. Il faut agir sur cette donne !**

Les taxes et redevances (taxe de solidarité, d'aéroport, de sûreté) pèsent en France tandis que le dumping social et fiscal de la part d'acteurs étrangers fausse les règles entre compagnies. Ici la souveraineté aéroportuaire est délaissée, ce à quoi il faut ajouter l'octroi de droits de trafic indus pour des Etats du Golfe. **Toutes les règles établies de compétition pèsent contre les salarié(e)s. Les assises du transport aérien constituent un rendez-vous obligé pour traiter ces questions.** Elles se poursuivent en septembre et octobre et doivent solliciter toute notre attention. Depuis 2012, cet enjeu porté par mon syndicat demeure, afin d'obtenir une prise en compte de toutes ces exigences sociales, réglementaires, juridiques ou environnementales.

Pour clore ce bulletin, soulignons quelques faits. Quand on aborde la question de la reconnaissance des salarié(e)s, on insiste sur le fait qu'il n'y a pas que la reconnaissance salariale. De même pour la qualification qui devient absente du répertoire patronal ou gouvernemental. On préfère parler de compétences, motivation et employabilité dont le salarié est comptable. **Pour un dirigeant : salaire fixe, salaire variable, bonus, prime d'objectif, actions, avantages et prime de départ sanctionnent la reconnaissance.** Pour les salarié(e)s 0,55 % de progression du salaire de base, c'est jugé raisonnable, pour les dirigeants 50 % d'évolution du salaire de base, 100 %, 200 % ou même 350 % de valorisation de la rémunération, c'est incontournable ! Question de motivation qui n'est pas de même nature ?

Ma participation au Poste de Pilotage de l'outil de «dialogue digital» à Air France.

J'ai indiqué la nécessité de trouver la voie d'un accord collectif sur la question salariale suite à la consultation initiée par Jean-Marc Janaillac. Je déplore que la fenêtre d'opportunités ouverte au début de l'été n'ait pas donné lieu d'ores et déjà à règlement. C'est en effet un élément décisif pour reprendre le chemin du dialogue avec la plus large majorité des organisations syndicales, mais aussi celui de la croissance. Le rôle des instances de représentation doit ainsi être restauré « dans le respect de tous les interlocuteurs ». Enfin l'idée de favoriser l'expression des salarié(e)s a été pour moi et mon organisation syndicale une promesse de campagne que j'entends honorer. Indépendamment du oui ou du non à la consultation ainsi que de la question salariale, qui doit être traitée. J'ai donc investi le Poste de Pilotage. Ce sera en conséquence un lieu d'investissement pour respecter ma promesse. **Mon engagement est là tout aussi catégorique : il fera l'objet d'une démarche propre avec un enjeu de communication spécifique. Puisque je dispose comme administrateur d'un droit à l'expression sur notre site Air France, je vais m'y employer avec un journal consacré à l'expression salariée. Une communication à paraître.**

