

Enfin ! Pouvons-nous nous féliciter ? Des discussions ont été engagées sur l'enjeu de revalorisation salariale à Air France. Le Directeur Général d'Air France par interim, a mis sur la table 4 % d'évolution salariale en deux temps : 2 % avec effet rétroactif au 1^{er} Janvier 2018 et 2 % au 1^{er} Janvier 2019. Volontairement, il gage cette progression sur l'année 2019, suscitant **une interpellation légitime sur la satisfaction d'une revendication initiale portant tout d'abord sur le rattrapage de la perte de rémunération de la période 2012-2018.**

Benjamin Smith a, dans les faits, repris le montant de la progression négociée à KLM le mois écoulé. Il évoque une offre de revoyure pour fin 2019 sans rien préciser du contenu de la rencontre à venir. Une négociation officielle s'ouvre sans qu'il y ait ici quoi que ce soit à négocier de plus. La demande de clarification des organisations syndicales sur ce qui revient au rattrapage reste sans réponse. **Retenons le sens de la responsabilité des syndicats qui ont affiché le souci de préserver une volonté de dialogue jamais démentie à ce jour.**

Indiquons toutefois un goût d'inachevé, en dehors de toute considération hâtive, car il reste matière à discussion. **Si certains ont combattu l'idée même d'un quelconque progrès possible sur cette question de la négociation salariale (le simple maintien du pouvoir d'achat de nos salaires), soulignons** à leur attention **quelques conséquences notables.** De trois natures : un conflit coûteux pour Air France, le départ de trois de ses principaux dirigeants (PDG, DG et DGRH), une défiance certaine de nombreuses catégories du personnel à l'égard de la direction.

Bref, il est temps de renouer avec un dialogue plus nourri. Car **il demeure encore d'autres sujets cruciaux pour la pérennité d'Air France : stratégie, développement, emploi et formation.** Ce sera **donc l'objet de ce numéro du Lien** en attendant la tenue du prochain Conseil d'Administration prévu le 29 Octobre prochain.

Des résultats en ligne avec le plan de marche du groupe Air France.

Nous avons bénéficié d'une activité porteuse et d'un esprit de responsabilité collective qui a permis de passer l'été dans des conditions honorables en matière de chiffres. Les personnels ont, un été de plus, affronté de nombreux aléas avec abnégation et engagement malgré des conditions d'activité dégradées. Les comptes sociaux en souffriront donc, mais avec **un impact probablement atténué en fin d'année du fait de résultats portés par les remplissages et la bonne tenue de la recette unitaire.** Et ce, répétons-le, malgré des coûts de non qualité qui constituent un réel sujet de préoccupation.

Affrètements, annulations à chaud, indemnisation croissante des passagers, manque d'effectifs ou d'investissements matériels. Je souligne l'attention particulière à accorder à ce sujet car les salarié(e)s ne peuvent qu'être bénéficiaires des marges de progrès à réaliser. **La prise en compte de la non qualité fonde selon moi un investissement nécessaire dans l'emploi, la formation et l'outil de travail.** Ce thème est l'objet d'une interpellation des dirigeants avec une information envisagée au prochain Conseil d'Administration. Un sujet qui doit conduire à engager les actions correctrices nécessaires.

Mon adresse à Benjamin Smith sur différents enjeux stratégiques et sociaux.

Les enjeux de restructuration au sein de HOP constituent ma première interpellation. La question est sensible. Je souhaite aborder une option qui peut être bénéfique pour le groupe, l'intégration des personnels de HOP à Air France. Une piste intéressante à de nombreux titres pour Air France.

La politique d'Air France au point à point. Quel avenir pour nos escales ? Quid de la situation de l'emploi. Je rappelle une obligation de notre Conseil d'Administration : répondre à l'interpellation du CCE sur le développement de la composante Low Cost du groupe en matière d'emploi à Air France.

Une telle question doit-être traitée, car elle peut porter l'image et la performance globale du groupe. Je transmets à ce propos à notre Directeur Général **la pétition en ligne des salarié(e)s de l'escala de Toulouse** sur la fermeture annoncée de leur comptoir vente (1000 signatures dès la mise en ligne).

Le développement de notre outil de maintenance industrielle. Le refus de toute filialisation. Le règlement impératif du conflit avec nos mécaniciens avion, très préjudiciable. Il y a un enjeu à traiter l'évolution des contenus de nos métiers, les parcours de professionnalisation et de qualification.

Les enjeux de développement du Low Cost, Transavia et Long Courrier. Ma préoccupation d'un traitement plus attentif des sujets touchant les Personnels Navigants Techniques mais aussi des Personnels Navigants Commerciaux. **La situation de Joon** (avec les nombreuses démissions PNC).

Notre modèle économique évolue sans cesse dans un environnement contraignant. Je rappellerai à Benjamin Smith **l'exigence d'avancées à l'occasion des assises du transport aérien**. Je crains que notre gouvernement se défasse de tout esprit de responsabilité sur le traitement du sujet transport aérien.

Notre modèle social doit aussi évoluer. **Un mode de gouvernance qui s'appuie depuis des années sur un rapport d'inégalité de traitement ou d'exclusion à l'égard de telle ou telle organisation syndicale est destructeur du dialogue collectif**. Il soumet le corps social de l'entreprise à de multiples fractures, très coûteuses.

Mon engagement au poste de pilotage de l'outil de concertation digitale témoigne du souci partagé de favoriser l'expression salariée. Mais cela n'est pas exclusif de **l'attention qui doit être portée au fonctionnement des instances et à la place vitale des organisations syndicales**.

Une petite place pour respecter une promesse et le rappel de trois obligations.

« Pour un dirigeant : salaire fixe, salaire variable, bonus, primes d'objectif, actions, avantages et primes de départ sanctionnent la reconnaissance ». C'était mon propos dans ma publication précédente au sujet de la rémunération de notre nouveau dirigeant. **La chronique a voulu que Mme Couderc bénéficie d'un million trois cent mille euros de traitement annuel. Interpellée sur ce point, c'est dix fois moins a-t-elle répondu.** Mon souci de la vérité exige une communication transparente sur ce point. Promesse tenue ! Mon point de vue sur la rémunération de notre Directeur Général demeure.

Un retour sur trois obligations : une sortie 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. C'est bien à l'aune de cet enjeu que j'ai consacré mon adresse à notre nouveau Directeur Général. **Il importe de nourrir dialogue social et délibération collective sur les choix stratégiques. Les salarié(e)s et les organisations syndicales sont parties prenantes actives de ces choix. Le débat est engagé !**

le Lien

Éric Degand : erdegand@airfrance.fr

Administrateur salarié
Élu CGT/Ugict-CGT

