



ENDIRECT

du CONSEIL D'ADMINISTRATION
Société AIR FRANCE



N° 16

Compte-rendu du Conseil d'administration Octobre 2015

Entreprise en souffrance, salariés en souffrance voilà à quoi ressemble Air France aujourd'hui. Constat amer pour une compagnie porte drapeau qui sillonne la planète et doit porter haut les couleurs de son pays.

Plongée depuis des mois dans un véritable psychodrame, le malaise vient d'atteindre son paroxysme par la violence physique, condamnable et non excusable mais révélatrice. Passée l'émotion légitime, nous aurons le devoir de sortir de cette spirale destructrice et infernale dans laquelle chacun s'enfonce. Les protagonistes s'y usent, les salariés s'y perdent. La nécessité d'**un objectif commun** est vitale : salariés, direction, organisations syndicales. Nous n'avons pas d'autres choix. Si nous arrivons par une vision commune à restaurer la place d'Air France et du Groupe AFKL, chacun pourra, dans son rôle, être fier d'avoir enfin retrouvé le chemin de la croissance et surtout l'apaisement.

Ce constat est d'autant plus amer que tous les « ingrédients » sont là. Au-delà du réseau, de l'image, de la flotte, du hub, **les salariés, les PNC sont la grande richesse du groupe Air France.** Chacun, dans son activité quotidienne, œuvre pour faire vivre l'entreprise et répondre aux attentes de nos passagers. Alors pourquoi ce mal-être? Pourquoi cette incapacité à avancer, ce temps perdu? Pourquoi ces crises à répétitions dévoreuses d'énergie ?

Que l'on ne se trompe pas. Beaucoup de compagnies aujourd'hui en pleine forme financière et commerciale sont passées par des plans drastiques aux conséquences douloureuses pour les salariés. **Socialement et humainement, cela est inacceptable.**

Nous devons et nous pouvons nous épargner ces tristes exemples pour retrouver notre rang. Il est temps de nous recentrer en interne, de définir en commun l'avenir d'Air France et de se donner les moyens d'y parvenir, par des buts atteignables. **La culpabilisation doit être bannie, les salariés méritent mieux.** Arrêtons de faire passer les salariés pour des écervelés accrochés à leur gâteau équipage et les organisations professionnelles pour des irresponsables. Des accords difficiles ont été signés.

Les médias, particulièrement actifs, jouent également un rôle non négligeable. Au-delà de la fonction d'information qui leur est dévolu, ils semblent servir des intérêts aux conséquences dangereuses : ceux de contribuer largement à alourdir et envenimer un climat suffisamment délétère mais aussi d'altérer la compréhension de chacun. Une période aussi tendue et lourde impliquerait un autre traitement.

Maintenant, l'état dramatique dans lequel nous sommes plongés permet-il aux Organisations Professionnelles et à la direction

de trouver seules l'issue nécessaire et obligatoire ? Une intervention extérieure, un regard neutre est peut-être un moyen pour remettre les parties fragilisées sur le chemin du dialogue. En effet, la crispation est telle aujourd'hui que la raison de chacune des parties est altérée par des mois de malaise, d'incompréhension et de tension.

La situation économique de l'entreprise, longtemps en tête de peloton, impose des évolutions difficiles. Elle révèle les difficultés de tous les secteurs poussés dans la mondialisation sans en avoir ni les moyens ni les armes. La remise en cause n'est jamais simple et l'ADN peine à se transformer. Le paradoxe entre un secteur extrêmement porteur (les prévisions de croissance sont impressionnantes) et le sort des emplois mis à mal par un laissez-faire politique est fort. D'où l'obligation à la plus grande prudence, principalement à l'égard des salariés plus victimes dans ces changements que faiseurs de troubles. Et l'attention à la cohésion des personnels doit être la ligne de conduite tant l'impératif de sécurité doit être maintenu, première raison d'être de notre compagnie.



Compte rendu du conseil

Le Conseil d'Administration du groupe Air France s'est tenu au lendemain du conseil d'AFKL qui a entériné un plan d'attrition en deux temps : une partie immédiate qui touche l'été 2016 puis une seconde partie à

compter de 2017 qui sabre davantage dans l'activité et touche par conséquent de manière très forte les emplois.

Aucune résolution n'a été présentée au Conseil d'Administration d'Air France.

Nous avons été informés des décisions prise la veille, mandatant la direction de l'entreprise de mettre en marche ce plan, faute d'accords trouvés. Un débat s'en est suivi.

Dans un premier temps, un point sur l'activité du 3^{ème} trimestre, juin-septembre, a été présenté. Les comptes de ce trimestre seront examinés fin octobre dans les deux conseils. Les premiers résultats mettent en lumière une bonne performance, principalement en termes opérationnel : réussite de l'opération QUICK CHANGE, ponctualité et performance bagage, ventes d'options générant une forte hausse des recettes annexes. De même chez HOP ! AF, les améliorations sont nettes sur cette période estivale. Fort de ces résultats commerciaux, les prévisions budgétaires de 2015 semblent atteignables.

Ces éléments doivent permettre de redonner confiance aux salariés quant à la capacité d'Air France et du Groupe à se rétablir. D'autant que la diminution d'écart entre AF et KLM se confirme au fil du temps, ces différences de résultats constituant depuis fort longtemps un gros point d'achoppement entre les deux compagnies. Transform AF a permis de les réduire de façon significative depuis 2011.

Suite à cette présentation le point sur les négociations du plan PERFORM 2020 a été entamé.

Le plan PERFORM a été décliné par métiers :

- ❖ pour le personnel au sol PERFORM est déjà en marche : au hub, au fret, à la maintenance, au commercial et chez HOP. Chacune de ses évolutions ne rentre pas dans le champ de la négociation, aucun accord n'étant touché. Raison pour laquelle le terme concertation est employé.
- ❖ pour le PN, constat a été fait qu'aucune négociation n'avait abouti

Compte tenu des échéances du programme et du calendrier qui avait été annoncé au début de l'été, et prenant acte de ce qui précède, celui-ci a été maintenu.

Le plan d'attrition a donc été annoncé. Il s'effectuerait en 2 phases :

1. 2016 (à compter de l'été 2016): - 5 avions (en comparaison avec l'été 2015), baisse d'heures de vol et de SKO (Siège Kilomètre Offert), principalement par le biais de baisses de fréquences. Les avions retirés sont les B.747-400, ce qui était déjà prévu, mais ils ne seront pas remplacés par de nouveaux avions. Ces entrées d'avions sont gelées.
2. 2017 (à compter de l'été 2017): -14 avions (en comparaison avec l'été 2015) aucun B.787 n'entrerait dans la flotte Air France. La baisse de SKO serait plus forte avec des conséquences lourdes sur les emplois. Au-delà de la baisse de fréquences et de la saisonnalité déjà initiée dans la première phase, des fermetures de lignes seraient décidées. L'entrée des B.787 serait complètement remise en cause. Pour éviter la perte commerciale du groupe et principalement d'AF, les partenariats

prendraient le relais pour assurer le maintien d'AF en présence commerciale. L'accord de périmètre des PNT arrivant à échéance en mars 2016, l'entreprise ne serait donc plus liée pour répartir l'activité différemment. L'accord PNT dit « production balance » entre AF et KLM, qui détermine l'activité propre à chacune des compagnies pour respecter un équilibre de croissance, devrait être remis en cause compte tenu de la baisse d'activité d'Air France.

La présentation en deux temps du plan B laisse à nouveau le temps de la négociation. Le plan concernant 2016 est effectif ; celui de 2017 sera lancé si aucune négociation n'aboutit. Si celles-ci reprenaient mais surtout donnaient lieu à engagement, le plan B 2017 serait revu et aucun départ contraint ne serait associé à des négociations avec accords.

Le plan PERFORM présenté comme tourné vers la croissance peine à se faire comprendre. La multitude de plans de départ, la hauteur des efforts à nouveau demandés, les annonces permanentes via la presse ne permettent pas aux salariés de se projeter en faveur de ce plan. On peut légitimement comprendre qu'après des années de contribution, et malgré une forte compréhension des difficultés économiques, la lassitude ait pris le pas sur l'optimisme voulu et la capacité à reconquérir des parts de marché. Les écueils sont nombreux notamment sur le manque de lisibilité de la politique « extérieure » qu'elle soit nationale comme européenne. Si le gouvernement ne peut être considéré comme le seul sauveur, le soutien d'un secteur aussi puissant que celui de l'aérien, tout comme celui du tourisme qui lui est fortement lié, est particulièrement timide voire même à des années-lumière de ce que pourraient attendre les salariés à qui on demande tant. Pourtant de nombreux rapports, très circonstanciés, en démontrent bien l'importance et les graves conséquences qu'un manque d'action pourrait avoir. Mais l'entreprise en interne ne peut non plus poursuivre une activité sans se donner les

moyens d'assurer celle de demain. Les investissements aéronautiques indispensables au développement nécessitent des liquidités importantes. Et l'état actuel du groupe ne le permet pas. Parallèlement, nos principaux concurrents qui ne rencontrent pas, ou plus, les mêmes difficultés financières sont en capacité de capter le marché en croissance. D'où l'inquiétude de voir ce plan nous faire décrocher en période de croissance.

Le climat anxigène qui persiste dans l'entreprise contribue à occulter les nombreuses avancées qui sont mises en œuvre. Le décalage complet entre les évolutions positives porteuses de progrès qui sont réalisées dans plusieurs domaines de l'entreprise et le ressenti de beaucoup dans l'incapacité à s'en sortir est frappant.

Il est donc urgent et vital, pour reconquérir une place de major, que l'entreprise emmène avec elle les salariés vers un plan d'envergure, dans lequel les salariés pourront croire et par conséquent s'investir.

Marie RAMON

Administrateur élue, PNC