



Marie RAMON,
Administrateur PNC, élue

ENDIRECT

du CONSEIL D'ADMINISTRATION
Société AIR FRANCE

janvier - N°5



L'IntersyndicalePNC



Compte rendu du Conseil d'administration du 12 janvier 2012

Le 12 janvier 2012 donne le départ du plan de transformation de l'entreprise. Les annonces effectuées ce jour après des semaines d'attente n'ont surpris personne tant la préparation psychologique et pédagogique a été bien menée, mais elles sont rendues officielles. Le redressement de la compagnie et la cure d'austérité qui va avec sont lancés. Retrouver la première place sur le podium européen, voire mondial... est l'objectif annoncé.

Le Président, sensible au souhait légitime des salariés d'avoir la primeur des annonces les concernant en premier lieu, a souhaité la tenue du CCE dans la foulée du conseil et éviter ainsi les fuites dans la presse. Il aurait été en effet malvenu, compte tenu de l'ampleur des mesures, d'être comme à l'accoutumée les derniers avertis. Le conseil d'administration dédié à la stratégie a donc été écourté, un nouveau conseil se tiendra en février.

Sans revenir sur les résultats économiques de l'entreprise, largement diffusés et commentés, il est juste nécessaire d'évoquer le point noir majeur de l'entreprise : son endettement. Le poids des investissements conjugué à la crise de 2008, période où l'entreprise a pu faire « dos rond », pèse lourd aujourd'hui compte tenu d'une croissance particulièrement atone et d'un coût pétrole toujours aussi élevé. L'endettement s'est accru et parallèlement les fonds propres ont diminué en raison principalement d'exercices déficitaires. Les ressources financières dégagées par l'activité ne sont pas suffisantes (cash flow opérationnel) et ne permettent plus d'autofinancer les investissements. Il faudrait s'endetter à nouveau pour investir ce qui, compte tenu du poids de la dette, n'est plus envisageable. La dette multipliée par 2,5 depuis 2008 pénalise le groupe AFKL, la conjoncture singulièrement délicate rendant l'emprunt difficile. Il y a donc nécessité de trouver des pistes d'économie pour générer l'argent indispensable au développement futur et permettre de redevenir rentable. Le chiffre assez colossal de 2 Mds€ sur 3 ans (pour AFKL) en dit long sur les mesures qui nous attendent !



Le plan de transformation est appliqué tant à AF qu'à KLM, avec des déclinaisons propres à chaque compagnie. Il a été approuvé par le conseil d'AFKL.

Deux phases se succéderont mais la deuxième partie n'est pas encore finalisée. Touchant plus profondément la structure même de la compagnie, elle nécessitera, pour la plupart des mesures, des négociations avec les OP.

Les mesures immédiates concernent tous les métiers dans tous les domaines. Certaines sont dites conjoncturelles, amenées donc à être suspendues lorsque la situation sera améliorée... D'autres, à effet immédiat également, auront un caractère durable. Concernant les mesures touchant directement le personnel, le principe directeur, rappelé à plusieurs reprises, est l'équité. Ainsi certaines, ne pouvant s'appliquer à toutes les populations, seront adaptées pour maintenir l'équilibre des efforts.



Principales mesures immédiates et provisoires de la phase 1 :

-  Gel des salaires en 2012 et 2013 : cette mesure s'applique à tous et porte sur les augmentations générales. Les avancements PNC et changements d'échelon ne sont pas concernés par cette mesure, car prévus par accord collectif toujours en vigueur. Dans un souci d'équité entre personnel, le gel des promotions PNC (CC/CCP) et qualifications PNT sera effectif, et constitue le pendant de la réduction des mesures individuelles d'avancement du personnel au sol.
-  Reports d'investissements (livraisons avions entre autres) et réduction des frais généraux (publicité, réception, consulting...).



Principales mesures immédiates et durables de la phase 1 :

- Hébergement PN (et PS en mission) ;
- Indemnité de repas ;
- Amélioration de la productivité pour adapter le temps de travail aux besoins...
Pour le PNC, l'efficacité des rotations sera recherchée (!!!) mais en fonction
des textes en vigueur ;
- Economie carburant ;
- Sous-traitance maintenance des A320.

La phase 2 verra la création de 7 chantiers au travers de 4 entités : Moyen-courrier/Long-courrier/Fret/Maintenance, chacun décliné dans 3 domaines : Productivité et efficacité économique/Produit/Management et organisation. Le travail commencera par un état des lieux jusqu'en mars et les points pouvant être mis en œuvre sans négociations entreront en vigueur dans la foulée, les autres seront négociés. En juin le plan de transformation devrait être finalisé.

C'est donc un balayage très large de l'ensemble des textes qui sera effectué, dont les quatre conventions d'entreprise (convention commune, conventions PNC/PNT/PS). Signées à durée indéterminée, elles seront dénoncées, possibilité inhérente à la notion « indéterminée ».

La convention d'entreprise PNC constitue notre « socle premier ». Cependant nos conditions de travail (LC/MC/Congés annuels/Temps alterné/carrière) et de rémunération sont également régies par un autre texte : l'accord collectif. Celui-ci, à durée déterminée, ne peut être dénoncé avant son échéance, soit mars 2013.

A ce stade, les décisions concernant les activités long, court et moyen-courrier ne sont pas définitivement arrêtées, mais les orientations s'affinent...

L'entreprise ne doit pas tarder à informer les salariés principalement sur la restructuration du court et moyen-courrier, tant l'attente est propice à l'inquiétude mais davantage aux rumeurs difficiles à contenir. Mis au banc des mauvais élèves, ce secteur indispensable au développement de la compagnie n'en finit pas de supporter des plans d'économies, qui certes portent leurs fruits mais jamais suffisamment pour enrayer les pertes de façon définitive. Le terme restructuration est loin d'être neutre, les compagnies régionales, le point à point, le hub, tout doit être revu. L'esprit groupe doit prévaloir et toutes les compagnies du groupe doivent faire partie intégrante du projet, des négociations et en tout premier lieu bien sûr être informées, la communication ne pouvant s'arrêter aux portes d'Air France. En effet, les salariés ne comprendraient pas de subir tout simplement les décisions de la maison-mère.

Le Président ne cache pas son optimisme quant à la réussite de ce plan. Convaincu des atouts de l'entreprise : personnel, réseau, hub, flotte, alliance, il est confiant sur l'avenir du groupe. Les personnels rodés aux efforts aimeraient également être confiants et optimistes. Situation économique subie, concurrence exacerbée et souvent déloyale subie également, ils ne peuvent donner sans fin. Si l'entreprise veut et doit prendre un nouveau virage et repenser son modèle, elle doit le faire en respectant ses salariés, en trouvant l'équilibre dans les mesures, mais avant tout en motivant son personnel. Il faudra surtout éviter les erreurs du passé : ne pas savoir rendre lorsque le temps est plus clément...

Marie RAMON,
Administrateur PNC, élue