



Syndicat CGT Air France

Le Dôme - Bât.5 - 1^{er} étage
BP 10201 - 95703 Roissy CDG Cedex
Tél. : 01 41 56 04 08 / 01 41 56 04 11 Fax : 01 41 56 04 19
<http://bncgtairfrance.free.fr> - e-mail : bncgtairfrance@free.fr

N° 11 - Roissy, le 17 février 2006

« Commentaires de l'élu CGT et UGICT/CGT au Conseil d'Administration »

Le décor « APPE 2 » est planté !

Ça pompe énormément !

Les résultats du groupe Air France ont fait l'objet, de la part de l'employeur, d'une présentation en bonne et due forme aux membres du Conseil le 15 février, conformément aux obligations réglementaires.

Précédant d'un trimestre à peine la publication ultime des comptes de l'exercice 2005-2006, les milieux autorisés s'accordent à dire qu'ils seront du meilleur cru financier, « *la meilleure année en terme de marge depuis qu'Air France existe* » (Les Echos du 12/01/06).

Le compte de résultat comparé (du 01- 04 au 31-12 2004/2005) indique une augmentation du **bénéfice net de + 302 %**, malgré une hausse continue du carburant.

Paradoxalement, le plus mauvais scénario pour les transporteurs aériens, qui ont les moyens de se payer une couverture carburant, serait un effondrement brutal du cours du brut. Leur avantage « concurrentiel » se transformerait alors en « surcoût » si le prix du baril passait en dessous de leur niveau de couverture. La finance, jeu de hasard ?

En phase trajectoire ?

Le refrain du contexte de crise rebattu aux salariés depuis des années sonne faux. **De telles bonnes notes économiques devraient sans problème donner le ton aux négociations sur les salaires.** Il faut soigner la partition. Dans le contexte, pousser la mélodie revendicative qualitativement et quantitativement paraît de bon aloi, appropriée et salubre.

Les tableaux communiqués confirment une tendance déjà signalée : la chute du niveau des effectifs « Employés ». Pour ces neuf premiers mois : -708 agents et depuis avril 2004 : -1073.

Globalement, l'effectif du groupe stagne malgré une augmentation de l'activité d'environ 8 % consolidée par une progression du chiffre d'affaire de 12,1 % (supérieur aux attentes).

Parallèlement, ces derniers temps, **les recours à la sous-traitance se multiplient.** La plus emblématique concerne le transfert à Prague du traitement d'une partie de notre service clientèle à Team Trackers (filiale

d'Air France, de Fréquence Plus et d'Europe d'Assistance). L'externalisation d'une activité « *pour faire face à l'afflux de lettres de réclamations* » illustre bien la fuite en avant. Que dire des projets de révisions de la directive européenne sur l'assistance aéroportuaire ? La volonté de séparer cette activité des entreprises (Cies aériennes, aéroports) va sortir des milliers de salariés des Compagnies aériennes ou des entreprises gestionnaires d'aéroport. Les Comités des usagers pouvant décider quelle entreprise assurera l'assistance aux compagnies aériennes, il y a de graves menaces pour tout le secteur d'exploitation de notre compagnie. **Le décor « APPE 2 » est planté.**

Devenir « *acteur de sa citoyenneté* », « *entreprise citoyenne favorisant l'intégration, prenant en compte la diversité* », autant de brochures dédiées, autant de discours affûtés. A l'évidence, la politique menée en matière d'embauches et de recrutement percute les affichages généreux et louables. La vitrine sociale se lézarderait-elle ?

La décreue des effectifs s'observe et se ressent principalement dans des secteurs réputés pour être des points d'entrée à la Compagnie. Le placement sur les zones de travail d'automates ne répond qu'aux seuls « besoins pressants » des plans de réduction des coûts. L'exaspération contenue de nos passagers l'atteste « in situ ». **Alors que la révolution informationnelle apporte un progrès technique sans précédent, l'usage qui en est fait ramène à des conditions d'exploitation qu'on croyait révolues.**

De même depuis les attentats du 11 septembre 2001, le recrutement des populations riveraines en liaison avec des associations d'insertion des jeunes est en constante régression.

Dire que les processus d'intégration sociale et de promotion interne, qui ont prévalu précédemment sont au point mort est en passe de devenir un lieu commun.

L'entrée en lice des vastes programmes de mouvements de personnels, sommés d'approuver leur transfert (raison immobilière oblige ?), fait aussi partie du programme. Il n'y a pas de petites économies, « seulement des bancs de travailleurs à déraciner » de leur région, de leur métier.

Les phénomènes en cours s'inscrivent dans la continuité du processus de fusion/privatisation. Une insidieuse mutation force l'irruption dans le débat d'un bien curieux « contrat social » : le GPEC, c'est-à-dire une gestion des effectifs « aux petits oignons », selon le profil CAC 40.

Les salariés vivent mal l'abandon de leurs repères professionnels à des fins qui leur échappent.

Le concept de retraite équitable

Le montant des cotisations aux régimes de retraite croît de 3,2 %. Nous avons réitéré notre demande d'une présentation aux Instances Représentatives du Personnel (CCE, CE) du régime de retraite différentielle spécifiquement dédié à certains cadres dirigeants. Le nombre de bénéficiaires aurait-il évolué ?

Une attitude sereine et transparente du « haut management » devant son dispositif aurait évité que la rumeur publique ne s'en mêle et fasse de ce point un sujet de discussion très en vogue parmi certaines catégories de personnels.

Dans le même temps, de nombreux salariés concernés par d'éventuelles mesures de départs anticipés s'interrogent. La loi Fillon et les dispositions inhérentes ne répondent pas à leurs besoins. Le sort réservé est pénalisant. Il leur faut céder une partie de leurs indemnités au FISC pour bénéficier d'une retraite dite « anticipée » alors qu'ils en ont acquis les droits... Alors même qu'il a été énoncé par la direction de l'entreprise, que tout en excluant un dispositif généralisé de départs anticipés, « *certaines conditions de départ pourraient être examinées* ».

L'égalité de traitement des départs à la retraite est une exigence fondamentale. Il suffit que l'employeur demande sa mise à la retraite pour que le salarié ne se voit pas imposé. La direction ayant prévenu qu'il n'y aurait pas de départs collectifs non volontaires d'ici les trois années à venir, les choses pourraient se débloquer. Cependant, une question demeure à ce jour sans réponse : nos quatre à cinq milles collègues concernés dans les trois ans seront-ils remplacés ?

Aux portes du ciel ouvert ...

Aujourd'hui, les droits de trafic entre un pays européen et les Etats-Unis sont conditionnés à la nationalité de la compagnie. Un accord est actuellement en discussion entre la communauté européenne et l'administration américaine. En clair, il s'agit de décider qui a le droit de voler et où. S'il abouti, tout transporteur européen pourrait effectuer des vols transatlantiques à partir de n'importe quelle ville européenne. De même, les compagnies américaines auraient accès à tous les aéroports européens.

Mais un point d'achoppement demeure, « *essentiel pour juger si un accord est possible ou pas* » selon un commissaire européen, la question de la propriété du capital des transporteurs américains.

Les compagnies américaines ont perdu près de 10 milliards de dollars en 2005 et sacrifié des dizaines de milliers d'emplois. Les majors américaines souffrent toutes des mêmes maux : guerre des prix sur un marché domestique saturé, concurrence acharnée des firmes dites « à bas coûts » et flambée des prix du kérosène. Un avant goût d'Apocalypse libérale ? Il n'échappe à personne que cet accord serait l'occasion pour ces opérateurs d'exporter hors de leur territoire une crise structurelle profonde. Le transport aérien américain sans cela pourrait surtout ne plus se relever.

Pour les eurocrates, qui jugent que l'Europe accuse un retard de 20 ans sur les Etats-Unis dans la libéralisation du ciel, cet accord pourrait permettre d'aller plus loin encore dans la mise en concurrence de compagnies socialement et fiscalement disparates, poussant ainsi les feux du dumping social le plus dur. Par ailleurs, forcément, l'accélération des fusions transnationales en Europe pourrait se préciser. La voie vers de futurs mariages transatlantiques serait toute tracée, engageant ainsi une phase déterminante de consolidation de l'industrie du transport aérien à l'échelle mondiale. Le symptôme Arcelor est déjà dans les tubulures...

Cet accord annonce une nouvelle étape au niveau mondial du processus de concentration/consolidation du transport aérien. Les prolongements sont connus : nouvelles disparitions de compagnies, vagues de licenciements, fragilisation des salariés les plus exposés.

Les politiques libérales, mises en œuvre par ses pourvoyeurs, visent à développer le pouvoir et les profits des firmes transnationales en réduisant les moyens et outils d'intervention des citoyens et des salariés sur un plan local et national. Les droits sociaux figurent en ligne de mire. **Pas de fatalisme face au libéralisme, ce capitalisme sans prendre de gants, mais des solidarités, de l'imagination, des luttes !**

L'effet boomerang

Les relations entre Air France et ADP ne sont pas du meilleur jus. S'offusquer des nouvelles orientations mercantiles d'ADP quand on a privatisé Air France, est indécent. Le pire n'est pas toujours le plus décrié. Cette situation, même si elle n'est pas nouvelle, a redoublé d'intensité ces derniers mois depuis l'annonce du relèvement des redevances, le gouvernement entendant bien favoriser la mise en bourse du gestionnaire d'Aéroports.

Cette situation résulte bien évidemment de choix politiques visant à rendre attractive la « privatisable ». Peu ou prou d'investissements malgré la nécessité, forte augmentation des redevances depuis 2002... de quoi bourrer les poches des futurs actionnaires d'ADP.

Pascal ZADIKIAN
Elu CGT et Ugict- CGT
Représentant des salariés au CA d'Air France