



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° 27 - Roissy, le 23 mars 2006

Déclaration de l'Administrateur des salariés Elu CGT et Ugict-CGT au CCE du mercredi 22 mars 2006

Cela faisait un bon bout de temps qu'il ne m'avait pas été donné la possibilité d'exprimer devant le CCE mon point de vue d'administrateur salarié Elu CGT et Ugict-CGT.

Alors, voyez où les administrateurs se sont assis... du côté des salariés !

Mais sur ce point d'ordre, et en l'état de nos discussions, souhaitant en accord avec mon organisation que la fonction prenne toute sa place, devrais-je vous rappeler à tous vos engagements ? Je le peux...

Les comptes du troisième trimestre sont bons, voire élevés pour la période. A ce stade, l'activité Cargo marque une reprise d'activités et réalise une bonne performance. La question de son maintien au sein d'Air France, au même titre que l'ensemble de nos activités et de nos services, est nécessaire à la cohésion de la compagnie. Elle est structurante de son identité aux yeux des salariés comme à ceux des usagers. Mais nous ne nous leurrerons pas, la tentation existe... Nous serons attentifs aux engagements qui seront donnés !

D'autre part, nous prenons l'enquête mondiale en cours, ce que d'aucuns ont qualifié de « cartel des frets », très sérieux et nous ne manquerons pas de rester très attentifs aux conséquences qui pourraient advenir sur l'exploitation de ces suspicions d'entente. Nous n'avons émis aucun jugement, même si nous avons une opinion... Il y a le Droit pour ça. Alors, encore une fois, cette question : la concurrence, telle qu'elle est approchée, nous renvoie au cœur des problématiques de libéralisation et les dumpings de tout ordre qui y sont associés et qui en résultent.

De même, la mise en place de la Joint Cargo Team et sa ligne managériale et commerciale unique amène des questionnements de fond. Quel employeur d'une entreprise cotée au CAC 40 ne serait pas tenté de mettre en concurrence ses deux bases principales de

traitement, afin de peser sur la masse salariale globale du Groupe ?

De même, dans les escales fret de province, et notamment à Marseille, l'inquiétude est de mise. A Marseille tout particulièrement, l'étude engagée par la direction loin de nous rassurer sur une volonté de développement apparaît aux salariés comme une pédagogie du renoncement à l'activité. La politique de tout Hub monte ses limites...

Nous apprenons par ailleurs qu'Air France, Fedex, ADP et AFW (groupe VINCI) ont créé une association baptisée CAREX (Cargo Rail Express), visant au développement de gares de fret ferroviaires à Roissy, dédiées aux compagnies aériennes. Celle-ci a réuni 200 000 euros pour financer des études de faisabilité économique. Cette zone de traitement de fret aérien serait reliée au réseau à grande vitesse européen.

Des TGV tout cargo pourraient transporter 80 tonnes de fret (l'équivalent d'un gros porteur MD 11) et seraient adaptés au gabarit des conteneurs des compagnies. Nous n'avons pas connaissance de ce projet. Au-delà de la démonstration qu'une complémentarité entre l'aérien et le ferroviaire est possible, il nous apparaît urgent et indispensable d'en connaître le contenu. Je vous rappelle que la CGT s'est de tout temps prononcée pour l'intermodalité.

Le cumul au 31 décembre affiche un résultat net en hausse de 302 % dans un contexte où la conjoncture économique est favorable et l'activité plutôt dynamique. Le bénéfice annuel, et je parle pour Air France, devrait se situer aux alentours de 700 millions d'euros... D'un point de vue strictement financier, les presque un milliard d'euros de résultat net annoncés pour le groupe vont réjouir la communauté financière et les chroniqueurs en tout genre. Certains évoquent déjà au minimum un doublement à venir des dividendes. L'aristocratie financière ne manque pas à ses obligations et s'adonne sans vergogne à la spéculation. La question de savoir comment est acquis ce résultat et à quoi il va servir n'est pas posée, seuls semblent compter le résultat affiché et la capacité distributive dégagée pour les actionnaires.

Pour les salariés, c'est une autre affaire. L'augmentation du salaire de base ne suit même pas l'inflation. Le versement de primes va certes tomber à point nommé et apporter en quelque sorte un ballon d'oxygène pour de nombreux agents étouffés par la hausse des prix, dont les bas salaires mais ces primes ne sont pas acquises. Par contre, elles permettent à la compagnie d'une part de s'affranchir des cotisations et d'autre part ne rentrent pas dans le calcul des retraites... Tous les salariés sont simultanément concernés !

Les profits d'aujourd'hui sont-ils les investissements de demain ?

La pression est bien là exercée par les actionnaires. Il n'y aura pas d'opération Amadeus à rééditer tous les ans... Le décor APPE 2 est planté ! Dès lors, l'empressement de la direction à déboucher dans les semaines à venir sur un accord triennal s'explique. Cela coïnciderait avec la date de clôture des comptes et constituerait une formidable publicité à destination de la « communauté financière »...

La désignation de M. Bokenstein au CA d'AF/KLM s'avère une précision de taille sur la trajectoire prise, car au-delà du symbole, elle témoigne de ce mouvement de financiarisation à l'œuvre dans les grands groupes.

Alors bien sûr, la recherche de la réduction de l'endettement et de l'allègement de la structure financière du groupe relève du même état d'esprit. Il s'agit avant tout d'indicateurs essentiels pour les actionnaires afin de gagner la seule confiance des marchés.

Car au final, chaque entreprise doit obtenir des profits supérieurs « à la normale », c'est à dire supérieurs aux profits des autres... Dans ces conditions, l'essentiel des actions menées par

la direction de l'entreprise, affilant maintien de l'emploi et profits, consiste à construire un résultat qui doit assurer à ses actionnaires une « croissance rentable » sur le long terme, non pas principalement, à partir de ce qui constitue l'activité de l'entreprise, sa finalité économique et sociale, mais en fonction des ratios de rentabilité financière attendus par les marchés.

Mais nos collègues, EUX, se reconnaissent-ils dans ces stratégies ? Et cette politique déployée sur tous les fronts, déclamée « claire et lisible », est-elle totalement partagée par le personnel de l'entreprise et même plus globalement du groupe Air France ?

Les réalités sont en décalage... Mais à l'image de ce que vivent les salariés de notre pays. Le CPE participe pleinement de cette offensive contre le monde du travail et le droit aux salariés d'assurer leur défense. Nous ne voulons pas d'une société où les inégalités seraient la règle ! Nous ne sommes pas des Va t'en guerre !

La consolidation de l'industrie du transport aérien va prendre une tournure nouvelle, toujours plus agressive, avec la déclinaison « in fine » du dernier accord de ciel ouvert en cours de finalisation entre la commission européenne et l'administration américaine. Une occasion unique pour les majors américaines d'exporter hors de leur territoire leur crise structurelle profonde, même si les dirigeants du groupe y voient l'opportunité d'asseoir une influence durable sur le continent américain, notamment par le biais de la mise en place de structures d'exploitation conjointe avec leurs partenaires de Sky Team, sous la forme de joint venture à l'instar de la combinaison : KLM - NORTHWEST...

L'état de dégradation sociale dans lequel est plongé le salariat des compagnies américaines est le résultat de trois décennies de lutte sans merci entre opérateurs sous la bannière étoilée de la compétitivité. Les dizaines de milliers d'emplois qui ont été supprimés l'ont été sciemment. D'autres phénomènes en cours procèdent également du même entendement.

L'intensification de la concurrence sert toujours d'autres intérêts que ceux des salariés pour lesquels il est nécessaire que la vie professionnelle soit stable, et non tributaire des guerres que se livrent les tenants du capitalisme financier.

Cette accentuation des processus de fusion/acquisition, consolidation ne va épargner aucune compagnie européenne. Cette logique est implacable, qui draine son lot de disparition de compagnies et de fragilisation des salariés les plus exposés.

En mettant en concurrence des compagnies de pays socialement et fiscalement disparates, on ouvre toujours plus les portes au dumping, permettant ainsi aux compagnies engagées de tailler « dans le gras »...

De même, la révision de la directive européenne sur l'assistance aéroportuaire va générer de profondes remises en cause. Nous sommes étonnés que cette décision ne fasse l'objet d'aucune réaction de la part de l'entreprise, dont les programmes Cibles se situent au cœur de ces manœuvres... De nouvelles sous-traitances pourraient bien se développer, ce qui ne manquerait pas de tirer vers le moins-disant social l'ensemble des salariés des plates formes, et menacer à terme jusqu'aux emplois les plus qualifiés.

Nous sollicitons la tenue, dans de brefs délais, d'une table ronde sur les conséquences directes des processus de libéralisation. Les séries noires de cet été sont particulièrement inquiétantes, et selon nous, n'ont pas donné lieu à une véritable prise en compte des modifications structurelles profondes qui touchent notre activité. La sécurité aérienne est en ligne de mire. Cette table ronde devra réunir les représentants des états dont les autorités compétentes, les représentants des compagnies, des salariés et des riverains.

Les usagers du transport aérien se trouvent également confrontés à ces bouleversements. La démocratisation annoncée n'a pas eu lieu. Nous assistons à un transport aérien à deux vitesses. Le fossé se creuse entre les utilisateurs formés et aguerris aux nouvelles technologies et les autres. Ces phénomènes, s'ils permettent d'un côté aux compagnies de conduire des politiques de réduction des coûts en reportant sur les passagers une partie des charges de travail, précédemment dévolues à des salariés, déshumanisent les aéroports et gèlent, voire diminuent, les volumes globaux d'emplois.

L'exemple du groupe Air France est sur ce point significatif : A horizon 2008-2009, le volume global d'emplois ne devrait pas évoluer alors même que la direction de l'entreprise table, et je la crois objective, sur une croissance annuelle de 5 % ?

Que dire encore des effectifs de la compagnie, dont nous n'avons aucunes données précises à cette échéance, mais dont la tendance affichée depuis 2000 est clairement à la diminution...

Dans certains secteurs, les départs ne sont plus remplacés que par des emplois précaires, alors que dans d'autres secteurs on appelle « attrition » un service voué à la disparition pour des raisons parfois prétendument économicistes.

A l'exploitation, 2700 salariés de la compagnie sont directement affectés à l'enregistrement, à l'embarquement, et à l'accueil au sol... L'implantation massive des automates est une source naturelle d'angoisse. L'objectif affiché par la compagnie est clair : devenir la compagnie N°1 en nombre de BLS fin 2007. Les machines ni ne revendiquent pas, ni ne font grève.

De même, la fonction commerciale va se trouver impactée durablement par l'Internet et les services de réservation, de paiement et d'émission en ligne rendus possibles.

Nous ne sommes pas opposés au progrès technique. Quelle idée ? La révolution informationnelle est une nouveauté formidable. Celle-ci ouvre des perspectives exceptionnelles, dans le développement des capacités humaines et sur la production et la diffusion de l'information...

Mais au lieu de cela, elles s'érigent en contraintes nouvelles pour le monde du travail, générées par son appropriation particulière aux seules fins d'accroissement du profit, empêchant, pour l'instant tout au moins, la satisfaction des besoins sociaux, en dépit du fait que la quantité de richesses créées dans le monde est sans précédent...

Pareillement, la pyramide des âges fait apparaître un nombre de départs potentiels d'ici à cinq ans conséquents. Nous avons estimé à 12 000 le nombre de salariés concernés dans les 10 années à venir. Quelle politique prévisionnelle de l'emploi, remplacement des salariés (un pour un) ? La GPEC, qui selon certains spécialistes ne serait au fond qu'un « plan social policé », est-elle la réponse adaptée quand le contexte global de l'emploi dans notre pays est à ce point à la dérive ?

Le nombre de salariés travaillant dans une société majoritairement détenue par l'Etat est passé pour la première fois sous la barre du million. Il a été divisé par deux en vingt ans, du fait des privatisations. Les conséquences sociales de la fusion programmée EDF/SUEZ risquent d'être importantes pour les 160 000 salariés de SUEZ et les 8 000 agents en propre de GDF ainsi que les 60 000 agents des services communs EDF-GDF. La fusion SUEZ- GDF face à EDF consacrerait la mise en concurrence de deux grandes entreprises nationales de l'électricité et du gaz. C'est un beau gâchis qui se prépare. Que va-t-il demeurer de l'intérêt national et des principes du service public ?

Nous pensons que les entreprises doivent être en cohérence avec les problèmes actuels et en accepter les enjeux... et non accentuer les difficultés !!!

La question des renationalisations est plus que jamais d'actualité. Elles s'avèrent même de plus en plus indispensables au regard des bilans...

Il nous est rapporté que la relation avec ADP n'est pas du meilleur cru. Officiellement, la brouille porterait sur l'absence de politique d'extension des infrastructures et de relèvement des redevances... Comme je l'ai dit lors d'un point présenté au conseil, nous n'opposerons pas les salariés d'Air France et d'ADP. Ces personnels se retrouvent au centre de conflits d'intérêts générés par les statuts présents et à venir des deux opérateurs et subissent au quotidien les conséquences de ces choix politiques.

Peu ou prou d'investissements, une forte augmentation depuis 2002 des redevances aux seules fins de rendre attractive la privatisable, figurent au cœur du retard sur le programme. Les conséquences dans le concret de cette politique de sous investissement pour les agents sont pénibles... et cette situation va au minimum durer encore deux ans.

Au Hub, dans le cadre du déploiement du programme de réduction des coûts : Cible avion, le travail en mode dégradé astucieusement appelé : « mode trajectoire » pourrait bien devenir la règle... A la lecture de comptes rendus

CHSCT, j'ai pu constater une augmentation des phénomènes de souffrance au travail.

L'absence de prise en compte de ces réalités pourrait s'avérer particulièrement explosive.

Vous savez comme je suis à cheval sur le respect de certains principes et valeurs surtout quand les mesures qui sont prises sont cavalières... pour ne pas dire autre chose !

Sur les questions de sûreté, des faits inquiétants ont été soulevés. Un DGI a été posé au CHSCT PN. Plusieurs salariés du Groupe, agents de sûreté, de surcroît représentants du personnel ont été licenciés, parce qu'ils s'étaient interrogés sur l'efficacité de modifications des procédures. Au vu du contexte, cette mesure est arbitraire. Le DGI est posé, la clarté et la transparence doivent être faites.

De plus, et de nouveau, nous attirons votre attention sur les problèmes posés lors des renouvellements de badges. La décision de retrait a un effet immédiat. Elle interdit l'accès au lieu de travail et conduit directement au licenciement. Dans l'immense majorité des cas, cette décision est prise pour des motifs n'ayant rien à voir avec le travail effectué. Des solutions internes de reclassement, dans l'attente de délivrance, doivent être proposées !

Pour conclure, quelques irritants :

Vous n'avez pas reconduit le bénéfice de facilités de transport pour les salariés de Carbag. Cet avantage avait été acquis par ces personnels lors de leur basculement chez Aerobag. Cet avantage, qui avait été maintenu jusque là, leur permettait de retourner dans leur pays d'origine une fois l'an et ainsi de conserver des liens familiaux étroits.

De même, la volonté de remplacer nos sapeurs pompiers par de simples agents de sécurité incendie, non formés au secours aux personnes, revient sur le devant de la scène. Nous pensions la réflexion entendue...

Enfin, sur le déménagement du siège de Paray vers Roissy.

Après que la session ait refusé d'examiner le point, la direction s'était engagée à poursuivre le dialogue, ce qui en soit est positif. Une équipe projet a été désignée et des réunions ont été organisées. Malheureusement et en dépit d'une implication sincère de l'équipe projet, les mesures proposées par l'employeur pour atténuer les préjudices subis restent du domaine du cosmétique.

Visiblement une forme de raideur venue d'en haut préside aux négociations et la volonté qui en ressort est de faire un déménagement forcé à coût zéro.

Plus largement que le siège de Paray, cette manière de procéder invalide toute prétention de l'APPE 2 à traiter correctement la question de la mobilité.