

Quelle place pour l'encadrement à Air France ?

Editorial

- Combien sont les cadres à devoir faire face aux injonctions paradoxales de leur hiérarchie ?
- Combien sont celles et ceux qui sont désœuvré(e)s parce que sans poste ?
- Combien sont les cadres qui enchaînent les missions sans autres perspectives d'avenir que d'être transféré(e)s d'un service à l'autre ?
- Combien sont celles et ceux qui ne croient plus en l'entreprise ?
- Combien sont celles et ceux pour qui aucun système de reconnaissance n'existe ?

Autant de questions que vous êtes de plus en plus nombreux à vous poser, à nous poser face aux conséquences annoncées de la mise œuvre du plan TRANSFORM 2015. La première réponse que nous pouvons apporter c'est de ne surtout pas rester seul(e) face à ces questionnements, ne restez pas isolé(e)s.

Notre organisation syndicale connaît bien ces mécanismes. Nous en parlons régulièrement et nous échangeons sur ces sujets au sein de la structure UGICT de notre confédération. Ce qui se passe à Air-France n'est pas différent de ce que d'autres salarié(e)s vivent et subissent dans d'autres entreprises.

Nous ne sommes pas non plus sans propositions et revendications en matière de qualité du travail, de reconnaissance et de paiement des qualifications.

Pour nous, le rôle d'une organisation syndicale n'est pas d'accompagner ou de soutenir aveuglément des recettes qui ont montré toute leur nocivité dans d'autres secteurs et d'autres entreprises.

Ce n'est pas non plus de mener je ne sais quel combat politique, mais bel et bien d'être à la fois le porte-parole des salarié(e)s, de leurs interrogations et en même temps d'être force de propositions élaborées collectivement.

Face aux vieilles recettes éculées du recul social faisons preuve d'audace et d'imagination.

Karine MONSEGU

Responsable de l'activité UGICT au sein de la CGT Air France

Halte à la remise en cause de nos métiers et de nos qualifications

Ce que vise le plan Transform 2015 :

AVANT				APRES			
groupes	niveaux	coefficients		TRANSFORM		Perte/profit	
		mini	maxi		mini		
CG3	C09	/	/	Niveau III	/	-38 points	
	C08	/	/		/		
	C07	/	/				
CG2	C06	635	1139	Niveau II	635	-28 points	
	C05	556	995				
	C04	488	872		488		
CG1	C03	428	770	Niveau I	390	-19 points	
	C02	390	694				
	C01	356	630				
CTE	CTE	356	544		356		
B	B06	347	476	N5 N4 N3	319 295 271	-19 points	1.802 € brut
	B05	333	464				
	B04	319	451				
	B03	303	443				
	B02	279	423				
	B01	268	398				
A	A09	259	381	N2 N1	240 217	-19 points	1596 € brut 1.443 € brut
	A08	250	365				
	A07	241	348				
	A06	232	329				
	A05	223	314				
	A04	214	297				
	A03	205	278				

Ce tableau annonce : la disparition des échelles A03 et A04 ; le regroupement de A5 et A6 dans le même niveau N1, A7, A8 et A9 dans le niveau N2, etc. Les échelles les plus hautes de chaque catégorie disparaissent (sauf pour la C6). Elles étaient des échelles de « développement de qualifications », obtenues souvent grâce à des luttes. Elles représentaient pour chaque agent la possibilité d'une reconnaissance dans son emploi, d'une augmentation de la qualification. Les promotions étaient l'occasion d'un gain de 1 % de salaire, mais c'est encore trop pour la direction...

Il faudra forcément changer de poste pour voir la progression de ses qualifications, savoirs et savoir-faire, être reconnu : « La promotion repose sur la mise en œuvre de l'aptitude à occuper un nouvel emploi/de nouvelles fonctions dans un domaine élargi d'activités et de compétence ».

Dorénavant, c'est davantage à la tête du client que se feront les évolutions de carrière.

La « performance » devient le nouveau critère d'évolution, jugé par un responsable hiérarchique plus autonome (et lui-même jugé sur sa capacité à « noter la performance » de ses subordonnés). Nul doute par exemple que les femmes perdront beaucoup plus que les hommes dans un système aussi individualisé. La Commission Parité Femmes/Hommes a devant elle de belles journées de travail...

Les récentes jurisprudences demandent que l'évaluation repose sur des critères « objectifs et transparents ». La « performance » jugée par Air France est typiquement le genre de notion ni objective, ni transparente.

Les nouvelles définitions des différents emplois, leur classification et les nouvelles normes d'augmentation, de promotion et d'acte de carrière font apparaître à la fois :

- La disparition de toute notion de qualification. Il n'est plus fait état que de compétences.
- Une dévalorisation des métiers en terme de classification et donc de salaires.
- La suppression de la mention de l'accès à la promotion par la voie diplômante et la voie professionnelle.
- La suppression d'équivalence pour le passage personnel sol/ personnel navigant.
- L'ajout d'une phrase qui légitime la polyvalence et l'obligation des renforts cadres : « *En cas de nécessité, un salarié peut-être tenu de prêter son concours dans un autre service ou une autre spécialité.* ».
- L'introduction d'un critère de « performance » pour justifier l'avancement, sans que ce terme ne soit défini en aucune manière. La « performance » d'une entreprise, on voit ce que cela peut être, mais celle du salarié...
- L'alignement sur les catégories cadres, avec application en date du 1^{er} avril.

La CGC, la CFDT et FO ont accepté de parapher un contrat dans l'intérêt des actionnaires qui fait porter tout le poids des restructurations aux salarié(e)s.

Non à la mobilité imposée, oui à la reconnaissance de la qualification !

Les plages de niveau annoncent une utilisation généralisée de la notion floue de compétences et la disparition de la reconnaissance des qualifications.

Une politique de mobilité s'annonce, comme à France Télécom où les « mobilités forcées » avaient cassé les collectifs de travail, détruit toute référence de qualification pour les salarié(e)s et finalement conduit de nombreux agents à la souffrance, voire au suicide. Aujourd'hui l'ex-PDG, l'ex-DRH et l'ex-responsable des ventes France du groupe France Télécom sont mis en examen pour harcèlement moral... Ceci n'a visiblement pas fait réfléchir nos dirigeants.

Mais comment bien faire son travail quand on est jugé sur une « performance » ? Comment contribuer à l'organisation des multiples aspects du transport aérien quand notre qualification est niée et que la mobilité devient la règle absolue ?

L'entreprise ne pourra pas faire l'économie des savoir-faire de ses salarié(e)s

L'UGICT-CGT et la CGT ne combattent pas des individus mais un système. Ce système fabrique de l'exclusion, de la souffrance au travail, du non-respect de notre intégrité physique et psychique. Cela ne peut en rien être bénéfique à notre entreprise ni à ses salarié(e)s.

.../...

Une nouvelle composante UGICT-CGT Air France

La situation au sein de l'entreprise nécessite de repenser l'indispensable articulation à mettre en œuvre pour redynamiser une politique syndicale dédiée aux maîtrises, techniciens et cadres de l'entreprise souvent malmené(e)s par les projets qu'ils subissent.

En individualisant les objectifs et les rémunérations, la direction a individualisé les revendications. De ces situations spécifiques, il convient d'extraire un socle revendicatif au service de tous. Celui-ci prendra à la fois la mesure des réalités collectives et devra aussi répondre aux impératifs individuels.

Si nous nous penchons pendant quelques lignes sur les orientations de l'entreprise, nous notons par exemple que le projet Transform, tel que présenté dans les instances, est opaque et n'apporte pas de perspective d'avenir pour les personnels. Les stratégies successives (projet Embark, Miles House, etc) présentées aux élu(e)s, qui ont un coût, n'ont jamais suffi à démontrer, encore moins à prouver, leurs résultats.

Pour faire « fortune », la Direction Générale en appelle à plus de productivité via notamment une attrition des effectifs. Or, ne s'agit-il pas davantage de travailler mieux, sur la base d'une politique clairement définie où les salarié(e)s mettraient leur expérience, leurs qualifications et leurs talents au profit d'une qualité de service rentable ?

Les salarié(e)s de l'Entreprise sont encore appelé(e)s à faire toujours davantage de sacrifices ; mais des sacrifices au service de qui et de quel intérêt ?

Cette stratégie de la direction a des conséquences immédiates sur les personnels qui, pour bon nombre, perdent espoir.

La Direction rétorquera qu'elle se trouve face à la loi du marché mais là n'est pas la seule réalité. Il y a aussi la déréglementation du transport aérien, décidée par les gouvernements, d'abord aux USA en 1978 puis en Europe à partir de 1987, et l'iniquité de traitement entre compagnies.

Chacun sait, par exemple, que des compagnies comme Ryanair et EasyJet sont subventionnées par les collectivités locales et territoriales, au prétexte de développer l'activité localement. Quand on y regarde de plus près, on comprend que ces subventions accroissent la concurrence contre Air France.

L'objectif de cette déréglementation a bien été de casser toutes les barrières sociales pour mettre en concurrence tous les salarié(e)s du transport aérien mondial.

L'objectif de l'UGICT est de reconstruire du lien entre toutes et tous pour parvenir à une régulation sociale du transport aérien, avec vous !

POURQUOI TANT DE HAINE ?

Dans son dernier tract (et pour cause !) la CFE-CGC attaque de manière virulente les salarié(e)s soutenu(e)s par la CGT qui se mobilisent contre le projet Transform. Elle tente ainsi, à l'instar de la direction, de diviser les catégories socioprofessionnelles de l'entreprise pour mieux soutenir le patronat. Mais plus que cela encore, elle perd le nord car l'annonce est tombée : **la CFE-CGC perd sa représentativité à Air-France** suite au rendu du jugement du tribunal d'Instance d'Aubervilliers le 30 octobre 2012.

Aussi, cela vient comme une évidence, les accords Transform 2015 vont perdre leur validité puisque les 30 % de représentativité nécessaires à leur validation ne sont plus réunis. Dur pour la CFE-CGC qui s'était faite le mégaphone du projet Juniac !

Mais quel était donc ce projet ?

✓ On ne nous dit pas tout

La CFE-CGC écrit : « *Les accords « Transform 2015 » garantissent à tous les salariés restant dans l'entreprise, l'emploi jusqu'à l'échéance du plan, fin 2014...et l'intégralité de leur salaire* » puis elle ajoute qu'il y aura « *une augmentation de la productivité de 20 %* ».

Cherchez l'erreur ?

Nous devons travailler à hauteur de 20 % supplémentaires gratuitement. Et ainsi, par ce discours, le travail devient une chance et non plus un droit comme il en est pourtant un constitutionnellement. Et oui, la CGT se bat aussi sur le terrain judiciaire car elle n'entend pas laisser le système broyer à court ou moyen termes, le sort des salariés. L'Europe est à genou, mais pas ceux-là mêmes qui ont conduit à sa faillite. Ils continuent de s'enrichir sur la misère qu'il fabrique par ailleurs. Et pour quelle raison devrions-nous subir ces injustices de plus en plus criantes qui laissent des cohortes de salarié(e)s sur le tapis ? Ne faut-il pas repenser tout le système ?

« *La CGT est prise toutes les semaines en flagrant délit de mensonges* ». Cette affirmation péremptoire mérite que l'on s'y penche. Notre organisation est accusée de vouloir affoler les salarié(e)s.

Pas besoin de la CGT pour l'être...chacune et chacun ressent bien qu'elle ou qu'il est de plus en plus acculé(e) par le démantèlement organisé de notre entreprise et que ce sont les salarié(e)s qui doivent, comme partout ailleurs, faire les frais d'une politique managériale qui ne place plus l'individu au cœur de ses préoccupations.

Et alors que fait la CFE-CGC pour cette population **Sans Droits Fixes** qu'elle prétend représenter majoritairement ? C'est une vraie question...

Que nos collègues de la CGC se rassurent, pour notre part à l'UGICT CGT nous ne nous trompons pas d'objectif. Nous ne combattons pas les syndicalistes mais une politique d'abandon, qui dans toute les entreprises où elle a été menée s'est traduite par une casse sans précédent des emplois, voire par la disparition de ces entreprises, où bien souvent les militants de la CFE-CGC ont pris toute leur place dans les combats menés par les salarié(e)s.

Alors, un peu de sang froid et retour aux fondamentaux.