



**Air France
Section SXB**

Strasbourg le 22 mars 2011

Les analyses sont fausses : Le CLD de Strasbourg doit vivre !

Tout commence le 6 janvier lorsque la direction annonce aux agents TCC/TMC la fermeture de leur service.

Elle admet un risque de *délit d'entrave* mais insiste sur le fait qu'étant les premiers concernés les techniciens trafic étaient en droit d'avoir la primeur de cette information. L'annonce au CHSCT et au CE exploitation aurait lieu à la fin du mois de janvier.

La direction encourage vivement les agents TCC/TMC à postuler pour le BOPC. Les agents du service lui réclament alors un courrier lui demandant de notifier par écrit la fermeture de ce service, ils l'attendent toujours. Seuls les mots «transfert d'activité» et «création du BOPC» viennent agrémenter leurs courriers.

S'en suit un courrier de la direction des escales, retransmis aux agents, qui utilise le conditionnel quant à la fermeture du service :

Manfred Liebschner

----- Réacheminé par Manfred Liebschner/SXB/FRANCE/GRAF/FR le 11/03/2011 09:33 -----

Guy Zacklad/SIEGE/CDG/GRAF/FR

10/03/2011 19:10

A Manfred Liebschner/SXB/FRANCE/GRAF/FR@GRAF

cc Didier Barrault/SXB/FRANCE/GRAF/FR@GRAF, Pascale Frasse-Sombet/SXB/FRANCE/GRAF/FR@GRAF, Carole Plavonil/AEROGARE2/CDG/GRAF/FR@GRAF, Laurent Bourianne/SIEGE/CDG/GRAF/FR@GRAF, Christophe Stichter/AEROGARE2/CDG/GRAF/FR@GRAF,

Objet

Bonjour Manfred,

Tu m'as interrogé pour avoir une confirmation écrite sur le projet de fermeture du CLD de SXB et les modalités d'accompagnement de cette fermeture.

Comme tu le sais, après avoir étudié plusieurs hypothèses, nous sommes arrivés à la conclusion que le CLD de SXB ne serait pas en état de traiter dès cet été et de manière pérenne l'activité de l'escale de SXB. Nous avons donc pris la décision de nous engager sur la voie d'une fermeture du CLD et de la constitution d'un BOPC.

Cette stratégie s'inscrit dans notre volonté de mettre en réseau les CLD et de créer un nombre limité de CLD travaillant pour le compte de plusieurs escales. De son côté, la création du BOPC développe des compétences nouvelles accessibles aux agents travaillant actuellement au trafic comme aux agents du passage.

Ces éléments ont été portés à la connaissance du CHSCT et du CE de l'Exploitation Sol.

Il est donc nécessaire de construire, avec chaque agent travaillant aujourd'hui au trafic, une trajectoire professionnelle correspondant à ses aspirations et aux besoins de l'entreprise. Pour ceux qui souhaiteront continuer à exercer dans un CLD, une mobilité géographique sera nécessaire. Pour les autres, des possibilités de reconversion sur l'escale sont à construire et le BOPC constitue évidemment une piste privilégiée.

Il va de soi que ces reconversions sont éligibles aux dispositions prévues par l'ATGPE.

Je sais que l'ensemble de l'équipe de l'escale de SXB conduira ce projet avec le professionnalisme que je lui connais et que chacun trouvera sa place dans la nouvelle organisation.

Cordialement.

Guy Zacklad

Nous ne connaissons pas les différentes hypothèses étudiées, mais la conclusion est pour le moins surprenante et mathématiquement inexacte.

Il se trouve que la création du BOPC permet également de consolider le CLD.

A l'heure actuelle 15 agents pour 13.85 EQPT (équivalent plein temps) forment ce service. Chaque agent est bivalent TCC/TMC (tech. coordination centralisée – tech. Masse et centrage).

Une première tentative de fragilisation de ce service a eu lieu l'année dernière, avec pour résultat, deux candidats qui sont actuellement « trivalents » passage pour l'un et « trivalent » RZA pour le second.

Le CLD de Strasbourg fonctionne parfaitement avec 2 agents le matin et 2 agents le soir. Selon la formule des besoins par service, le CLD doit être constitué de 8 agents minimum. Précisons qu'il n'est pas rare qu'un seul agent TMC réalise l'ensemble des vols de sa vacation, à savoir près de 17 vols par agent, dossiers de vol compris (tâche RZA).

En terme de productivité et d'engagement, difficile de trouver un CLD en France ou ailleurs capable de rivaliser avec cette escale.

La création du BOPC nécessite un maximum de 10 agents, selon la même formule de besoin. Les critères retenus sont 2 agents le matin et 3 agents le soir pour une population mixte 50% KL / 50% KP.

Curieusement la direction s'obstine à vouloir créer un service composé de 18 agents soit 9 KL et 9 KP.

Personne ne comprend la création d'un service avec comme critère principal le sureffectif, sauf à vouloir ainsi déshabiller le service KL.

Cette configuration diminuera de fait le temps d'implication sur ce nouveau métier.

Pour être très précis, un agent KL ferait 60% de BOPC pour 40% de front line. Le métier BOPC étant lui-même pour 50 % à base de TCC, cela équivaut à 70% de déclassement.

Pour le service passage la situation est différente car elle leur permet véritablement d'accéder à de nouvelles compétences, alors que pour les agents du service KL, ils seront obligés d'échanger une activité CLD contre de la dépose bagage...

Faut-il rappeler que la direction a bien l'intention de se séparer des métiers à faible valeur ajoutée?

La direction de la DEF précise dans son courrier que le CHSCT ainsi que CE exploitation disposent de ces informations.

S'il est vrai que le CHSCT de SXB a été informé fin janvier de cette situation, il n'en est rien pour le CE Exploitation, sauf cette petite phrase, que chacun sera libre d'interpréter, 28/02/2011, en attendant sa validation:

-point sur la mise en réseau des CLD de la Def : Strasbourg dans un 1^{er} temps avec Orly et à terme avec Toulouse – Pour Nantes, la mise en réseau se fait avec l'escale de Nice

Lors du CE de juin 2010, la direction des escales expliquait la mise en réseau :

Mettre en réseau les escales de façon à ce qu'elles puissent s'aider les unes les autres en fonction de la charge de travail... ça veut dire qu'une personne qui est éventuellement en sureffectif sur une escale, peut traiter de l'activité d'une autre escale...

Inutile sans doute de commenter ces mots de la direction des escales sur le rôle des CLD, qui disait le même jour : *savoir faire extrêmement compétitif... pôle d'expertise... c'est un moyen d'assurer l'employabilité en province... un métier qu'on estime d'avenir !!!*

La réalité du terrain semble bien loin de celle de nos experts en communication.

Si les agents du service KL de Strasbourg résistent, c'est **qu'il existe au moins une possibilité de maintenir le CLD et de créer le BOPC.**

Notons qu'il est aberrant de créer un pôle en sureffectif.

Il suffit que 10 agents KL soient bivalents CLD/BOPC à 50% de leur temps, (comme ils le sont déjà pour l'activité TCC) nous obtenons alors 5 EQPT au CLD et 5 EQPT au BOPC.

Reste alors 5 agents qui peuvent occuper le CLD à temps plein, ou bivalents-xy selon les possibilités et les besoins de l'escale.

L'effectif présent et formé pourrait grâce à son dimensionnement, palier à toute éventualité (absence, maladie, congés), sans perturber le BOPC de fait en sureffectif.

Le calcul était pourtant simple... mais il semble bien que la volonté première soit simplement la fermeture du CLD de Strasbourg, sans autre forme de procès.

Le CLD d'ORY s'est porté volontaire pour reprendre 5-6 des vols Strasbourgeois dans une première phase.

Si le CLD d'ORY, dont personne ne discute le professionnalisme, avait les moyens de ses ambitions, pourquoi ne reprendrait-il pas simplement les vols* au départ de son escale, actuellement sous-traités?

(*vols 3^{ème} niveau)

La section CGT Air France de Strasbourg

P.S. : Il existe pas moins de 5 agents actuellement au passage (ex bivalent KP/KL) qui ont été formés chef avion, parmi ceux là, certains ont encore leur qualification D1/D3 valide, il paraît alors surprenant de douter de la pérennité de l'activité du CLD de Strasbourg.

P.S. 2 :

Extrait de la lettre n°8 de la direction des escales France de Novembre 2010 :

2. Nous ne devons pas avoir peur des changements qui nous attendent

Nous avons beaucoup évolué au cours des derniers mois et cela n'a pas toujours été facile.

Nous avons pris l'engagement de permettre à chaque salarié qui le souhaite de **conserver son emploi dans le même bassin géographique**. C'est parce que nous sommes capables de construire des réponses adaptées aux défis que nous rencontrons que cet engagement est possible; **capacité à changer et garantie de l'emploi sont indissociables et constituent le fondement de notre pacte social.**

Pour être sincère, je pense que le changement ne s'arrêtera pas et qu'il faut que nous en soyons conscients.

Mais, cette refonte de nos organisations et process nous permet aussi d'améliorer le service que nous proposons à nos clients et constitue des opportunités de développements professionnels pour nous.

Nous avons prouvé au cours des derniers mois que nous pouvions changer en profondeur sans laisser personne sur le bord du chemin. Nous devons encore progresser dans la conduite des changements afin de mieux s'y préparer, éviter les difficultés et surtout les anticiper.

Il faut bien lire « **nous avons pris l'engagement de permettre à chaque salarié qui le souhaite de conserver SON emploi** », et non « de conserver UN emploi ».