

Périmètre accord Collectif

Vous avez reçu dans vos casiers un compte-rendu de la récente réunion qui s'est tenue sur ce chapitre «difficile» de l'Accord Collectif .

Nous vous proposons ici de le compléter par une lecture plus « syndicale » de l'évènement.

Comme nous vous l'avions annoncé il y a presque un an, la situation de « **crise grave** » prévue dans les termes de l'accord a permis à la Direction d'activer la **clause de sauvegarde** avec comme avantage pour elle de pouvoir s'affranchir de toutes ses



ses obligations en termes de nombre d'avions exploités en moyens propres. L'accord est donc, sur cette question, respecté... sauf un détail, une phrase anodine précisant que les parties **signataires devaient se rencontrer pour examiner «de bonne foi» tous les moyens de garantir le nombre d'emplois (arrêt des affrètements, recherche de détachements...).**

Le respect de cette clause était une demande forte de la grève de février dernier.

Des carrières ralenties pour longtemps.

Par ailleurs, cette stratégie de réduction de voilure avec cession d'avions dépasse le cadre conjoncturel de la crise comme le confirme la présentation faite au CCE.

Les chiffres annoncés : un **sureffectif** d'environ **500 PNT** en 2010 qui se réduit grâce aux seuls départs naturels à environ **200 fin 2013**.

Ces chiffres confirment les options retenues :

- réduction des fréquences et croissance par la taille des modules.
- «Partenariats stratégiques » (plus clairement, les délocalisations, les alliances et autres Joint-Ventures).

Et se complètent par :

- la baisse de la flotte cargo et moyen-courrier
- le déplafonnement

Et les effets d'annonce sur l'achat d'avions traduisent seulement une modernisation de la flotte LC et non pas une croissance prévisionnelle.

Lutter contre les externalisations.

Même si ces annonces chiffrées de sureffectifs tiennent plus de l'affichage que d'une réalité économique difficilement «anticipable», (en effet à la moindre reprise, la cascade de qualifs entraîne mécaniquement un besoin important en

PNT et les comportements estimés en terme de départ à la retraite peuvent évoluer), il n'en demeure pas moins que nous devons en tenir compte dans notre analyse.

EQUILIBRE AU SEIN d'AF-KLM

Autre point de l'accord à vérifier dans le cadre ce comité, **l'équilibre entre AF et KLM**. Il s'agit d'éviter toutes tentatives de délocalisation au sein du groupe.

La lecture du «**document de référence**» destiné aux actionnaires nous ramène pourtant à la triste arithmétique: **notre flotte LC reste stable à 99** quand celle de **nos voisins augmentent de 59 à 61**.

Enfin, la flotte cargo AF qui passe de 12 à 5 alors que le marché repart, ne laisse pas de doute sur le lieu où se produira la reprise sur le tout cargo : **Martinair**.

Le décor est planté: nos interlocuteurs doivent prendre en compte la réalité dans son intégralité :

- Malgré la tempête, une grève ATC et les annulations à chaud, la grève de février a su démontrer qu'**une part grandissante de pilotes est fermement décidée à défendre le périmètre des emplois et des conditions de travail et de carrière**.

- Mieux : près de 25% des pilotes ont accordé leur soutien à notre rapprochement syndical pourtant «vendu aux confédérés, aux épouvantables PNC, ou à un mystérieux gourou»... il n'y aurait finalement que la Direction qui ait renoncé à nous acheter !

Néanmoins, à l'approche d'élections déterminantes, il s'agit alors pour notre DRH, de ne pas faire n'importe quoi et donc de revenir vers le chemin contractuel.

Ré-ouvrir le dialogue sur le chapitre de l'emploi.

Pour cela trois points sont pour nous incontournables :

- Comment revenir aux termes de l'accord en terme de coques : nombre et délai ?
- Comment intégrer Martinair et plus généralement les potentiels des nouveaux entrants dans les termes de l'accord d'équilibre avec KLM ?
- Comment intégrer les Joint-Ventures et autres accords commerciaux dans les accords périmètres ?

Il est évident que l'absence de stratégie, hors la réduction de voilure, pendant l'année qui vient de s'écouler ne va pas faciliter le retour à la croissance en moyens propres.

CREER UN OUTIL DE CONQUETE ET NON PAS DE DELOCALISATION.

Alors que faire ?

Entre le discours démagogique qui consiste à nier la réalité et l'irresponsabilité qui tente de vous endormir en affirmant que la situation reste sous contrôle (allant même jusqu'à faire la promotion en quadrichromie de notre DG signant une nouvelle JV sans autres explications), nous vous proposons une autre démarche : vous informer et vous laisser décider. Charge à nous de porter ensuite la voix des pilotes auprès de la Direction.

REUTERS : Air France-KLM pourrait passer une commande très importante à Airbus ou Boeing

«pour combler ses besoins des années à venir, nous pourrions passer une très grosse commande de la taille que vous avez mentionnée», a répondu Pierre-Henri Gourgeon, PDG d'Air France-KLM aux journalistes à propos d'un projet d'achat d'une centaine d'appareils de taille moyenne, soit le segment de l'Airbus A350 et du Boeing 787.

Le Moyen Courrier

Nous vous avons présenté de nombreuses études sur la question, la réalité des comptes vous est connue :

1,5 Md'€ de pertes pour l'ensemble de la compagnie, la plus grande partie imputable à la gestion des couvertures carburant, à des amendes cargo, à la gestion calamiteuse de l'activité cargo et au Moyen-courrier.

Pour le reste, au-delà de la crise conjoncturelle, un net dérapage des effectifs dans certains services (la fameuse paix sociale), une organisation pyramidale dépassée de l'entreprise... autant dire rien à voir avec le coût PN comme présenté par NEO et autres directeurs de la stratégie.

La réalité, c'est également la stratégie adoptée par l'entreprise : **résister**. La traduction de ce concept tient en deux axes :

- **diminuer la voilure** (ou abandonner) sur le point à point, qui n'a pas un potentiel suffisant en terme de recettes, et limiter les fréquences MC à la stricte alimentation du HUB.
- **Réduire les coûts** par ajustement de cette réduction de fréquences, mais aussi par tout un panel d'outils d'externalisation (joint-ventures, accords commerciaux, achats de blocs sièges ou tout simplement affrètements comme avec le Séville ou le RAK). C'est également l'occasion de demander aux pilotes de mettre la main à la poche.

Remarques UNPL R'WAY

Avec un sureffectif prévu jusqu'en 2013, c'est bien un remplacement de flotte qui est annoncé et non pas une croissance importante.

En jeu, le départ de l'A340 et du B747.

Comme prévisible, aucune annonce en ce qui concerne le Moyen-courrier maheureusement...

Assemblée Générale du 8 juillet

L'AG des actionnaires s'est tenue au **Carrousel du Louvre**, lieu d'hommage à une grandeur oubliée et à un mode de gouvernance que nos ancêtres ont refusé.

Plus sérieusement, «**nous avons bien travaillé**» est donc le discours définitif du haut management AF.

De l'accident, de sécurité des vols il n'a pas été question, un sujet à peine évoqué sauf la vague réponse à notre question.

Sur les résultats de l'entreprise, rien non plus de très rassurant.

Finalement, une crise économique a entraîné des pertes historiques pour l'entreprise et c'est la faute à pas de chance.

Que la moitié du déficit provienne des couvertures carburant et autres amendes cargo, que ces mêmes couvertures carburant, dans les années fastes, aient masqué les déficits structurels de secteurs entiers de l'entreprise que la crise n'a fait qu'aggraver, tout cela

n'émeut personne.

Il s'agissait finalement de se satisfaire de réponses dilatoires sur des points souvent sans autre intérêt que de lasser l'assemblée.

Nous remercions les pilotes qui nous ont donné leur pouvoir et nous savons que vous avez été également nombreux à exprimer votre désapprobation en votant directement comme nous vous l'avions suggéré. Certes, cela n'a pas suffi à inverser la tendance mais espérons que le message finisse par porter.

Quelles solutions pour le moyen-courrier ?

Parmi les solutions que nous ne vous présenterons pas, figure bien-sûr celle qui vous a été proposée par le nouvel administrateur :

Envisager de créer une structure au sein du groupe avec des conditions dégradées (en abandonnant les Heures Créditées par exemple) pour des pilotes «volontaires» : en somme, une nouvelle bi-scale pour les plus jeunes, qui auraient le choix entre le mini garanti d'une carrière gelée et les conditions sociales bradées d'une nouvelle structure.

Soyons clairs, si nous vous avons écrit à plusieurs reprises que face au développement des low-cost, l'absence de réaction de l'entreprise autre que la réduction d'activité devait être une de nos préoccupations majeures, toute solution consistant à dégrader nos conditions d'emploi ne peut en aucun cas être acceptée par notre organisation.

Nous avons également envisagé un ensemble de solutions, et parmi celles-ci la création d'une nouvelle structure capable de contrer le développement de ces low-cost, et d'aller chercher un développement de nos emplois sur d'autres secteurs. **C'est-à-dire créer un outil de conquête mais en aucun cas de substitution sur nos marchés.**

Nous avons également écrit que dans ce cadre, les pilotes étaient capables de réexaminer leurs conditions d'emploi et de rémunérations pour les adapter à ce type d'exploitation (comme nous avons des règles MC différentes du LC) mais ceci certainement pas en les dégradant.

Ce préalable étant réaffirmé avec force (..) quelles solutions s'offrent à nous ?

- **Ne rien faire ?** C'est ce que nous constatons depuis un an avec ce que cela implique en terme de fin des recrutements, mini garanti, carrières gelées et équilibres CRPN compromis. Clairement: le pire !

- **Se positionner sur les marchés en développement et aller chercher de la croissance.** Cette option est évidemment la plus difficile et les opposants nombreux. L'écueil principal, pour nous pilotes, est la réapparition fâcheuse d'une bi-scale en couleur.



Le Cargo

La situation qui ne se cache plus est une délocalisation du tout cargo vers **Martinair**.

Ce transfert semble même acté par nos collègues de **KLM** qui paraissent vouloir durablement détacher leurs équipages cargo au sein de cette nouvelle compagnie.

Dans le même temps, LH sort de la crise dans la même situation qu'avant celle-ci et remet en ligne progressivement les coques qu'elle avait cocoonées.

Ce sujet revêt donc deux aspects.

Il est urgent de réorienter la stratégie de l'entreprise vers la croissance plutôt que l'abandon de tous les pans d'activité jugés non suffisamment rentables. Ce sont des emplois pilotes que nous laissons partir ainsi.

Il est urgent de rouvrir ce dossier et de trouver une solution équilibrée et transparente. Plus généralement, nous avons demandé d'insérer dans les accords périmètre une méthode pour intégrer les nouvelles compagnies.

La reprise de la desserte CDG-NRT-ICN-CDG en B744 ERF AF à compter du 1^{er} septembre et la tension flotte induite interdisent la poursuite de la desserte en moyens propres de la ligne CDG CMN ALG TUN TIP CDG. D'après la division 744, c'est Cargolux, affrété par AF, qui va reprendre cette «guirlande maghrébine».

Le dogme du **5 avions maxi** a la peau dure.

Les Joint-ventures

Après les partages de codes, les blocs sièges et autres accords commerciaux, les JV représentent un nouveau step vers la « global company ». Il s'agit donc, sur un réseau donné, de partager dépenses et recettes. Deux accords de ce type sont en vigueur aujourd'hui à AF : un avec DL et l'autre avec Alitalia.

Si ces types de fonctionnement sont encore à leurs débuts, à l'échelle de l'aviation, il y a le risque dans le cadre d'un contrat d'équilibre en termes de SKO, d'aller rechercher celui qui produit au moindre coût.

Nul besoin d'être devin pour imaginer que l'entreprise supportant les charges sociales les plus élevées va être pénalisée.

Ce sujet est primordial car la tentative est grande d'externaliser notre activité à travers ces accords commerciaux qui nous permettent de renforcer notre présence sur tous les marchés tout en diminuant notre offre en moyens propres.

Nous avons donc demandé d'intégrer dans un accord global le suivi des conséquences, en termes d'HDV PNT, de ce type de dispositifs.

Vous l'avez compris, ce sujet est lourd de conséquences pour chacun d'entre nous, pour les pilotes en attente, pour nos carrières mais aussi pour notre caisse de retraite. Il s'agit de se positionner ou de risquer de perdre définitivement des marchés sur lesquels la croissance de nos concurrents est inscrite dans leur commande d'avions.

La tentative est grande d'en faire un enjeu électoral. Ne nous trompons pas de débat, l'enjeu est notre avenir, l'Air France de demain, celle qui devra savoir anticiper les évolutions permanentes de notre temps, les low cost aujourd'hui, Emirates et l'inévitable concentration du secteur demain. Si nous ne sommes pas capables d'ouvrir un dialogue constructif et respectueux entre nous, il est évident que nous nous disqualifions pour pouvoir peser demain sur notre destin.

Cela fait plus d'un an que ce débat aurait dû être sur la table dans le cadre du respect des accords signés.

La tribune : L'alliance d'Air France-KLM veut passer d'ici à quatre ans de 13 à 20 membres.

Elle cherche activement un partenaire en Inde et un ou deux en Amérique latine.

Dix ans jour pour jour après sa naissance, l'alliance **Skyteam d'Air France-KLM** veut monter en puissance.

« Nous avons marqué des points fantastiques en Chine avec le choëen avril de China Eastern de rejoindre Skyteam. Avec China Southern déjà dans l'alliance, Skyteam va devenir l'alliance la plus puissante ».

De quoi compenser de ne pas avoir convaincu Japan Airlines qui, bien qu'à deux doigts de quitter Oneworld

pour Skyteam en février, a préféré rester dans son camp historique.

Mais aussi de l'échec de s'être fait doubler par la même Oneworld (American, British Airways...) pour rattraper l'indien **Kingfisher Airlines**.

Alors qu'Air India va rejoindre Star Alliance (Lufthansa, United ...) en 2011, Skyteam court donc le risque de se retrouver la seule alliance sans point d'appui en Inde. **« Il nous faut un partenaire »**, martèle Dominique Patry.

En fait, il ne reste plus que Jet Airways et la low-cost Indigo Airlines (dont l'un des piliers du redressement d'Air France en 1995 Rakesh Gangwall est administrateur). Et encore, Jet

Même s'il comporte des risques pour nos organisations, le refuser, ce serait risquer de renouveler ce que nous avons historiquement subi pour toutes les grandes évolutions de notre métier : équipage à trois, déplafonnement, fusions ...

Il est de notre responsabilité de faire avancer cette réflexion, de vous présenter toutes les solutions avec les risques et avantages associés. Ce sera à chacun d'entre vous d'apporter sa pierre à l'édifice (...).

Discussions de cockpit, forums, mails à vos élus, c'est également à chacun d'entre nous d'inventer les relations sociales de demain, loin des dogmes, des conflits personnels issus d'egos surdimensionnés ou des procès d'intention d'un syndicalisme dépassé qui est à l'image d'une entreprise à moderniser.

A nous tous d'imaginer et de créer la compagnie Air France des pilotes telle que nous la voulons.

Airways est partenaire de Brussels Airlines sur son hub de Bruxelles, une compagnie membre de Star Alliance. Une infidélité de Jet Airways au profit d'Air France entraînerait à coup sûr la fin du partenariat avec Brussels. **Skyteam** cherche également **« un à deux partenaires en Amérique latine »**.

En effet, même si Air France possède une coopération bilatérale avec la lowcost brésilienne **Gol**, l'alliance n'a pas d'allié. Et les bonnes places sont déjà prises. Le brésilien TAM vient de rejoindre Star, et Lan Chile est membre de Oneworld. Avianca (Colombie) est dans la ligne de mire de Star Alliance, qui a fait de l'Amérique centrale et de l'Afrique sa nouvelle priorité.

Je reprends du poil de la bête. Non seulement je signe les accords que je veux au détriment d'autres signés avec les pilotes mais en plus je suis en photo dans la nouvelle revue d'un syndicat "l'echo de la Direction" tout à ma gloire...

JV Transatlantique & syndicalisme PHG est satisfait...

