



« Le scandale des retraites chapeaux »

UN ESCALIER SE BALAIE TOUJOURS PAR LE HAUT

Lorsque Christian BLANC arrive en 1993, la compagnie est dans un triste état et il comprend tout de suite que la famille Air France est beaucoup plus solidaire qu'il n'y paraît. C'est le propre des bons guerriers, face à une situation d'urgence.

Sa confiance dans les femmes et les hommes de l'entreprise lui permet de tisser un réseau, dans lequel il apporte l'innovation et la compétence, venues de l'extérieur. A coup de bouchées doubles et d'une recapitalisation de 3 milliards d'euros (20 milliards de francs à l'époque), il remet Air France sur de bons rails.

Vingt ans après, l'arrogance qui a failli faire disparaître Air France en 1993 s'est réinstallée, pour créer une aristocratie qui vit au dessus des moyens de l'entreprise et pourrait bien la mener par la stratégie de l'échec, dans une situation alarmante.

C'est dans ces conditions, que le nouveau PDG doit faire ses preuves. Si c'est un guerrier, nous n'aurons aucune difficulté pour réussir et recoller au peloton de tête, à défaut nous aurons affaire à un technocrate de plus, qui écoute le dernier qui a parlé et son avenir en sera d'autant écourté.

1. UNE DENONCIATION PRECIPITEE DES CONVENTIONS D'ENTREPRISE

Nous pensons qu'il est courageux, bien que les quelques événements qui viennent de secouer la compagnie auraient tendance à nous évoquer une forme d'inconscience doublée d'un dogmatisme inquiétant, mais laissons-lui prendre ses marques et appréhender la délicatesse de la déliquescence de notre situation.

Analyse de la situation

Celle-ci est relativement simple : chaque passager ou chaque tonne que nous embarquons, nous plonge un peu plus dans le déficit ; en effet, nos recettes ne compensent pas nos coûts de production.

Ce constat nous met dans la spirale de l'échec, avec des conséquences humaines et économiques insupportables. Les avions sont pleins, avec des recettes qui ne couvrent pas les coûts et les équipes au sol comme en vol sont à saturation, avec des signes évidents de fatigue et de lassitude.

Nous ressemblons à une machine qui tourne à plein régime et qui s'enfoncé chaque jour un peu plus. En aéronautique cela s'appelle un décrochage et l'on a beau pousser les réacteurs à fond, l'altimètre tourne toujours à l'envers...

La croissance: la priorité absolue

Fort de sa récente nomination, notre nouveau PDG a fait le tour des popotes, encadré par ceux qui sont à l'origine de l'échec de la compagnie et les peaux de bananes pleuvent. Inquiète de son sort prochain, notre aristocratie lui souffle que le moment est venu de passer à l'offensive. Cela commence par le gel des salaires pour 2012 et 2013, après déjà deux années de vaches maigres.

« des signes évidents de fatigue et de lassitude »

Réparer les erreurs stratégiques !



Certains cirent les pompes plus vite que les autres, les idées abondent et puis à force de s'exciter, l'un d'entre eux qui a les R1 dans son collimateur depuis longtemps, décide qu'il faut supprimer ce privilège oh combien insupportable. Pour cela il invente un argument économique : 30M€ de perte de recettes, chiffre repris par le PDG sous forme de l'équivalent de 450 emplois. Au passage, ils ont oublié que les R1 sont payants pour nous -mêmes, s'ils sont gratuits pour les dirigeants, notre précédent DG qui vient de faire le buzz sur Internet, se rendra à Maurice pour 400€ (si R1

« Le R1 high c'est l'équivalent de 450 emplois ! »

affaire low) au lieu de 24€. Dans le calcul, il faut donc retirer au moins le tiers de ces recettes qui sont déjà dans la caisse de l'entreprise. Ensuite, il faudra convaincre les passagers de dépenser en moyenne près de 1000 € en classe économique, pour atteindre les 30 M€ d'amélioration des recettes.

Puis c'est au tour de la direction des ressources humaines, qui s'enhardit en proposant la dénonciation des accords d'entreprise. Cette idée lumineuse plaît à notre PDG, qui claironne sur tous les médias, **un credo qui confine à la démonstration par l'absurde : dénoncer les accords d'entreprise, pour retrouver le chemin de la croissance...**

« une curieuse logique : il faudrait que le social contribue à réparer les erreurs de stratégie économique »

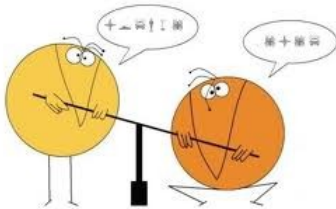
« S'accorder sur la garantie de l'emploi aurait été plus sage »

S'asseoir sur un pacte social de plus de 50 ans, pour retrouver le chemin de la croissance, laisse beaucoup de salariés interloqués. Qui peut croire un seul instant, que l'on va se mettre sur le chemin de la croissance, c'est à dire augmenter notre chiffre d'affaires, en retirant des acquis sociaux à ceux qui devront réaliser la performance de l'entreprise ?

Même un Shadock serait battu sur ce terrain, qui consiste à tuer la motivation et à promettre un objectif inatteignable : devenir le numéro un mondial en 2016. Il faudra pédaler longtemps et pomper encore plus fort.

Air France numéro un mondial en 2016 : un sophisme de plus

Et ils pompaient, pompaient, pompaient...



En effet, après avoir annoncé une augmentation des capacités de 5% sur les 3 prochaines années et sachant que nous avons un coefficient de remplissage supérieur à 85%, avec 30% de retard en chiffre d'affaires et en passagers transportés par Lufthansa, la barre est haute. Cela ne serait possible qu'en pratiquant de la croissance externe ; en avons-nous les moyens, au regard de notre endettement ?

Aucun de ses prédécesseurs n'a osé s'aventurer, à vouloir retirer les acquis à toutes les catégories en même temps. S'en prendre aux acquis sociaux est le plus sûr moyen de planter l'entreprise, parce que ni les femmes ni les hommes qui la composent, ne seront motivés par un projet, sans la stratégie **gagnant - gagnant**.

Dénoncer de manière autoritaire, au risque de se faire retoquer dans 15 mois (12 mois de préavis et 3 mois de négociation), ne nous paraît pas la méthode la plus adéquate. Se mettre autour d'une table et s'accorder sur les efforts à faire, par des suspensions d'acquis **consenties** avec la **garantie de l'emploi et un retour sur investissement au terme de deux années, aurait été plus sage.**

Nous devons changer de modèle économique

Notre élite a replongé dans son défaut capital : l'arrogance. C'est ce qui la perd. Le nouveau PDG n'a pas compris que la modestie est de mise et qu'avant de déclarer la guerre aux acquis sociaux il ferait mieux de se livrer à un vrai diagnostic. On ne peut soumettre un malade à une purge de cheval, sans une auscultation préalable.

« nous sommes bien loin d'un projet industriel à même de nous hisser à la première place »

• Le modèle des années 90 a vécu

Dans la crise que nous traversons les talents sont bien souvent ailleurs, cela Christian BLANC l'avait compris. Il est allé chercher Rakesh GANDWALL qui a inventé le hub de Roissy avec ses plages horaires. C'est ce modèle qui a tenu pendant pratiquement 20 ans. Aujourd'hui, ce génial inventeur est à la tête de la compagnie indienne INDIGO, qui alignera bientôt 250 avions, après avoir été un brillant président d'USAIR.

• Les freins pour un nouveau modèle

Malheureusement, le problème de nos dirigeants résulte bien souvent de leur consanguinité intellectuelle, qui ne leur permet : Ni innovation - Ni anticipation - Ni imagination - Ni créativité.

Nous devons résoudre une équation redoutable, avec comme paramètres :

- une dette financière abyssale,
- un programme inadapté (Moyen Courrier, Fret, utilisation des aéronefs...),
- une recette unitaire qui ne couvre pas les coûts de production,
- un coût du carburant à son apogée,
- une récession économique qui plombe l'Europe.

Encore et toujours le modèle Lufthansa

En termes d'anticipation, Lufthansa a cette intelligence ; alors que tout va bien et qu'elle a su traverser la crise sans dommages, elle se remet en cause pour l'avenir, décidant le démantèlement de son organisation et un redéploiement pour une meilleure réactivité, **sans dénoncer les accords d'entreprise.**

La stratégie du pistolet à bouchon

Les solutions commerciales actuelles proposées dans notre compagnie, relèvent de la stratégie du pistolet à bouchon :

- Tenter de profiter de la croissance de certains pays émergents,
- Imposer une taxe sur les règlements par carte de crédit (15M€),
- Etre plus vigilant sur les excédents bagages, ce qui revient à l'enlever de la poche de l'escale, pour en faire une recette commerciale,
- Réseaux sociaux : on peut remplir un avion en quelques heures avec twitter ou facebook (à quel prix ?), mais certainement pas tous les avions, toute l'année.

Tout cela n'est pas sans intérêt, mais nous sommes bien loin d'un projet industriel à même de nous hisser à la première place en réalisant 2 milliards d'économie.

2. LE SCANDALE DES RETRAITES CHAPEAUX A AIRFRANCE

C'est comme cela, que l'on appelle le régime de retraite différentielle au profit des cadres dirigeants d'Air France. Pourtant, ce système qui permet d'améliorer les retraites des dirigeants sur le dos de la collectivité, est fortement décrié : « **Le mécanisme qui consiste à faire financer par l'entreprise les retraites d'un certain nombre de cadres et de dirigeants, n'est pas une solution acceptable** » nous affirmait avec force convictions le premier ministre, le 22 avril 2009, sur les ondes de France Inter.

Cette observation qui émane du second plus haut représentant de l'Etat actionnaire d'Air France à hauteur de 15,7 %, n'a semble-t-il pas ébranlé le haut management de l'Entreprise, qui a jugé essentiel de présenter à l'Assemblée Générale des actionnaires du 9 juillet 2009, moins de 40 jours après le drame de l'AF 447 et en pleine crise économique, la motion suivante : « Engagement relatif au régime de retraite du Directeur général d'Air France-KLM. Ce régime de retraite a pour objet de garantir à ces cadres, dès lors qu'ils réunissent des conditions particulières d'éligibilité, un niveau de retraite annuelle compris entre 35 et 40% de leur rémunération annuelle, durant les trois dernières années d'exercice de leurs fonctions. »



« Nos députés, nos sénateurs et même nos ministres sont de petits joueurs comparés à nos dirigeants »

Comment fonctionne ce régime ? En corrélation avec le niveau de la prestation définie (ici 40% de la rémunération moyenne des 3 dernières années, pendant toute la durée de la retraite) et du nombre de cadres dirigeants concernés (35), l'entreprise provisionne dans ses comptes les sommes à verser, impactant directement le résultat de l'entreprise. Faillite ou crise, la somme reste de côté bien au chaud ! C'est bien connu, nos dirigeants n'ont pas les moyens de se payer une retraite complémentaire. Pour faire simple, un DG qui aurait un salaire de 100 000€ par mois, si si ça existe, serait assuré d'une retraite de 40 000€ mensuels.

Pourquoi rémunérer des avantages liés à une fonction, cadres dirigeants, que les bénéficiaires n'exercent plus ?

Sommes provisionnées pour les retraites chapeaux de 35 cadres du groupe :

ANNÉE	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
MONTANT	14 M€	8 M€	10 M€	21 M€	17 M€	5 M€	23 M€

Un total de 98 M€, soit l'équivalent de 1400 emplois si l'on reprend le raisonnement retenu pour la suppression du R1 High en chiffrant son impact à 450 emplois. Nos députés, nos sénateurs et même nos ministres, sont de petits joueurs, comparés à nos dirigeants. L'exemple vient d'en haut avec le président du groupe AF-KL qui a déjà fait valoir ses droits à la retraite chapeau depuis avril 2009.

3. NI LABO, NI COLLABOS

Nous nous trouvons dans une curieuse logique : il faudrait que le social contribue à réparer les erreurs de stratégie économique. Pour cela, tout est déployé pour piétiner le pacte social qui s'applique depuis plus de 50 ans dans notre entreprise.

L'équité au Cœur du débat

Cela se fait à tous les niveaux, avec par exemple la décision de ne plus embaucher en jurant de le faire en toute équité. Dès le lendemain les déclarations sont oubliées, deux embauches externes à haut niveau sont réalisées et ceux qui sont remplacés partent le plus naturellement du monde, goûter au confort des fauteuils moelleux de la holding, pour attendre d'avoir 7 ans de cotisations offerts par l'entreprise et partir avec leur retraite chapeau. Elle est pas belle la vie ?

Des dirigeants retraités toujours dans l'entreprise

Après l'exemple du président du groupe AF-KL, il y a bien d'autres dirigeants retraités qui continuent à camper dans des bureaux, avec des indemnités de consultants pouvant atteindre les 2000 € par jour. Pendant ce temps, les navigants par exemple, dont on a cessé de vouloir restreindre leurs droits, vont bientôt se voir imposer un statut qui confine à celui des militaires, les rendant taillables et corvéables à merci.

Entre la tentation du laboratoire social et celui de la collaboration

Pour ce qui est de la tentation de vouloir faire de notre entreprise un laboratoire social cher aux idéologues, nous prévenons tout de suite que nous ne serons pas de ceux qui pourraient s'associer à un tel projet. Notre devise reste intacte : « Pouvoir s'opposer, toujours proposer »
Air France est une grande famille qui a su traverser bien des difficultés et nous aimons notre entreprise.

Cependant nous ne nous faisons pas d'illusions, certains sont déjà prêts à toutes les compromissions. La signature d'un accord de méthode qui verrouillerait les négociations serait catastrophique pour tous les salariés qui verraient ainsi tous leurs acquis bradés.

Penser que les opposants se résument à quelques centaines de manifestants est une erreur. Un référendum le démontrerait facilement, la majorité du personnel restant très attachée à ses acquis sociaux, bien que disposée comme nous le précisons en amont, à faire des efforts consentis, seuls garants d'un retour sur investissement.

**Un référendum pour l'avenir, à la CFTC nous y pensons sérieusement
et nous vous invitons à voter sur <http://cftcaf.fr/referendum2012>**