



Il est l'heure...

... d'obtenir notre part de richesse !

« Si nous demandons une concurrence plus équitable et un environnement social et fiscal moins pénalisant, c'est parce que nous ne voulons pas que cela soit des justifications internes pour ne pas bouger et ne pas faire d'efforts. Clairement, nous sommes d'accord avec tout ce qui a été dit ici, mais il faut, en même temps, que l'ensemble des personnels de la compagnie Air France accepte une évolution des conditions de travail, dans la façon de s'organiser, qui aille de pair avec les efforts qui ont déjà été faits par ailleurs dans le passé, mais qui ne sont pas suffisants pour rendre le cadre français plus concurrentiel. Il faut que les deux avancent. »

Jean-Marc JANAILLAC, le 21 mars 2017, table ronde organisée par l'AJPAE (Association des Journalistes Professionnels de l'Aéronautique et de l'Espace)

Manifestement, J.M. Janaillac n'a toujours pas compris ou, plus probablement, a décidé de ne pas entendre ce que sont les revendications actuelles des pilotes et plus généralement de l'ensemble des salariés d'Air France, revendications qui peuvent se résumer ainsi :

Le temps des « efforts » est révolu, il fut celui du passé comme rappelé à bon escient par notre PDG lui-même, et aujourd'hui est venu celui du Progrès Social à l'appui des bons résultats de l'entreprise depuis 2015, des bons résultats déjà engrangés depuis début 2017 et des augmentations à « deux chiffres » des principaux dirigeants de l'entreprise.

Pour en revenir à cette fameuse augmentation à « deux chiffres » du COMEX, ALTER aurait bien voulu se laisser aller à affirmer que rien n'était plus normal, si... Car cette augmentation tendrait à emprunter une voie vertueuse, celle du respect pour ceux qui contribuent à créer la richesse d'Air France jour après jour, si...

Mais le « si » ne viendra pas, en tout cas pas tout seul, pas sans que nous l'exigions d'une vive et forte voix ! Car la logique d'une juste répartition des bénéfices est sérieusement mise à mal dès lors que l'on inflige une

NAO à 0 % (Négociations Annuelles Obligatoires) ou quand il nous est donné à lire, dans le même temps, des prises de positions de personnes qui viennent tout juste de se gaver d'une partie de ladite richesse, ici représentées par J.M. Janaillac, intimant que les efforts passés des salariés d'Air France « ne sont pas suffisants pour rendre le cadre français plus concurrentiel » !

Outre le fait que nous avons quelques difficultés à définir avec précision ce que pourrait être ce « cadre français » (serions-nous subitement devenus dépositaires de l'avenir industriel de toute la sphère aéronautique française ?),

Cette nouvelle tentative de mise sous pression des salariés d'Air France porte en elle une « vérité » que nos financiers souhaiteraient nous voir faire nôtre et contre laquelle il faut définitivement nous vacciner, pour définitivement ne plus en avoir peur, contre laquelle il faut mobiliser toute notre intelligence, toute notre énergie combative... celle qui veut que notre avenir social n'ait

N° 1275 - 23 Mars 2017

dorénavant d'autre choix que de se conjuguer au « futur régressif » !

A l'heure où le trafic international, européen, français s'attaque avec constance à des dénivelés positifs, où le prix des billets d'avion vendus en France est en augmentation de 1,9 % sur un an (augmentation soutenue sur les réseaux domestiques et à l'international LC, hormis Afrique LC – source DGAC), où le prix du carburant s'est stabilisé autour des 50 \$, où les remplissages sont historiques (alors qu'on nous rebat les oreilles avec les prix toujours trop élevés de nos billets, que nous remportons prix sur prix pour notre service à bord...), que nous ne sommes toujours pas en mesure de développer pleinement nos capacités commerciales du fait du sous-dimensionnement des effectifs pilotes,, mais aussi PNC et PS, que l'accord censé maîtriser le développement parallèle et équilibré des activités LC d'AF et de KLM – accord de Production Balances - est quotidiennement bafoué au profit de KLM... il serait socialement incompréhensible, pour les pilotes, de ne pas revendiquer une amélioration de rémunération ainsi que de nos conditions de travail !

Concernant le périmètre d'activité d'Air France en regard du projet portant création d'une Nouvelle Compagnie que nous prénommerons « New Canasson de Troie », là encore il nous faut être ferme et définitif sur les prix : Air France n'a absolument pas besoin d'une telle entité « low fare », « low cost »... dans son pré carré. De plus, nous savons tous que les protections périmétriques sont chimériques et vouées à être mises à bas (Transavia France est là pour nous le rappeler, s'il fallait lui trouver une utilité), avec le risque corolaire de voir nos activités LC et MC se faire progressivement et de plus en plus aspirer sous couvert de « non-rentabilité » invérifiable par cette nouvelle entité. Une fois atteinte une taille critique, tant sur le plan de l'activité industrielle que de nos carrières, son modèle « low-tout-court » viendra s'imposer petit à petit à toute la structure Air France par le biais du contrat unique. Car nous croyons fermement que cette « New Canason de Troie » n'a pas vocation à faire « officiellement » du profit (si tant

est qu'elle en fasse réellement un jour), mais bien plus à se maintenir la tête juste hors de l'eau, à la merci permanente de toute demande de revalorisation du contrat social pilote par les OPPNT (les PNC auront déjà été laminés). Comment alors revendiquer si nous menaçons à chaque revendication la survie d'une entité faisant dorénavant partie de nos carrières, de notre patrimoine industriel, et ce même si AF reste bénéficiaire ?

En regard, nous nous savons capables de mettre en œuvre, en interne, des services à bas coûts, le produit « COI » est déjà là pour nous le prouver. Et comme ALTER le rabâche depuis longtemps, s'il faut étudier des aménagements des règles d'utilisation pour des projets réellement novateurs et ambitieux, nous sommes ouverts. Nous n'attendons donc plus que les idées géniales et modestes en la matière... et non les vieilles recettes rances et inhumaines ne jurant que par la contraction sans fin de la masse salariale, la valorisation boursière, pour ne parler que de ça.

A l'heure où nos grands experts sont passés maîtres dans la ponction de bénéfices, mais moins dans le respect des accords et encore moins des lois, sur la concurrence non faussée dans le cargo par exemple, non-respect qui devrait nous coûter la bagatelle de 325 millions d'euros, à l'heure où ces mêmes gens passent leur temps à nous jeter à la figure du « faites ce que je dis, mais pas ce que je fais ! », ALTER n'aura de cesse de vous convertir à cette idée : soyons fiers de notre métier, du travail que nous effectuons tous les jours, malgré une ambiance sociale toujours sous pression, dans des conditions de vie quotidienne indignes (sécurité des vols mise en danger par des emplois du temps tendus, une fatigue chronique - lire article ci-après -, une problématique GP toujours présente, des plateaux-repas toujours médiocres, etc.), soyons fiers des résultats financiers d'Air France auxquels nous contribuons au quotidien, balayons la peur de tout perdre de notre conscience, la réalité est là pour nous en convaincre s'il le fallait, et nourrissons-nous de cette fierté pour mieux défendre, en toute légitimité, notre avenir et le progrès social qui lui est dû !

SOYONS FIERS DU TRAVAIL ACCOMPLI,

SOYONS FIERS D'AIR FRANCE,

**N'AYONS PAS PEUR DE REVENDIQUER UN AVENIR MEILLEUR ET
REFUSONS TOUTE EXTERNALISATION
DE NOTRE ACTIVITE LC ET MC !**

Cadences et fatigue

Produit mon fils, le COMEX veut sa prime !

Mars 2016

Alarmé par une recrudescence de PR rapportant une fatigue croissante chez les pilotes et plus particulièrement ceux du LC, le CHSCT-Pilotes a décidé, devant l'incapacité de la direction à entendre et réagir, d'user du droit d'alerte que lui octroie le Code du travail s'agissant des conditions de travail des salariés en consignait un premier Danger Grave et Imminent (DGI) sur le sujet.

Voici un éclairage sur la teneur des échanges de l'époque :

Les Représentants du CHSCT-Pilotes constatent la recrudescence de nombreux Pilot Report évoquant une fatigue extrême des pilotes et la mise en cause de la Sécurité des vols, des cadences très soutenues depuis plus de 15 ans (à la division 777 entre autres), des alternances de courrier EST/OUEST très fatigantes, des rotations difficiles avec repos réduit (type Repos conditionnel), des rotations difficiles construites à la limite du renfort équipage, etc. A ce jour, les retours continuent de pointer de manière soutenue, récurrente et inquiétante cette fatigue sur Long Courrier. La direction a déjà été alertée par des propositions faites le 17 novembre 2015 demandant : réduction des cadences, prise en compte de la fatigue, etc.

Ces nombreuses alertes ont été remontées par tous les canaux possibles et imaginables : OSV, Manager, journée 4 S, Médecins du Travail, CHSCT-Pilotes, SGRF (Service Gestion Risque Fatigue), Comité Analyse du Risque, Chef de flotte LC, Chef Pilote, Pilot Report, etc.

Les cadences atteintes sont incompatibles avec une bonne et saine récupération et engendrent une fatigue chronique sournoise, et ce depuis plus de 15 ans, particulièrement sur 777.

A l'époque, le CHSCT-Pilotes avait orienté les débats en direction de la nécessaire surveillance du vieillissement de notre population et la corrélation semblant aller de soi entre celui-ci et la fatigue ressentie et rapportée par les pilotes.

La réponse de l'entreprise, outre un mémorable amendement du MANEX A (suppression de la restriction « un seul PNT de plus de 60 ans au cockpit »), avait été : « Vous demandez un état des lieux sur l'évolution de l'âge des pilotes ces dix dernières années. Les PR dont nous disposons ne nous permettent pas de mettre en évidence une telle corrélation, pas plus que les réunions internationales

sur le sujet.

A ce stade le SGRF, n'a pas pris en compte l'âge comme facteur contributif au risque fatigue : cette demande du CHSCT-PNT n'avait pas été émise auparavant. La possibilité d'interroger d'autres compagnies sur ce sujet sera étudiée par le SGRF ».

Lumineux non ? D'autant que nous attendons toujours cette providentielle étude. Le comité avait condamné le parti pris de la direction.

Mars 2017

Un an plus tard et nouvelle direction générale en place, où en sommes nous ?

Le 20 mars 2017 à 11 h 30, Cité PN de CDG : extrait d'un second DGI consigné par le CHSCT-Pilotes en matière de fatigue Pilotes.

« Depuis de nombreuses années, les Représentants du CHSCT-Pilotes alertent régulièrement l'Entreprise sur la construction au plus près des butées réglementaires de nombreuses rotations LC. Ces constructions dites "aux limites" ont un impact direct sur l'état de fatigue des pilotes en fonction.

Les nombreux canaux de retours des pilotes témoignent de facteurs "fatigue" identiques à ceux régulièrement pointés par le Comité. En effet, les PR "Pilot Report", les "GATE KEEPER", les OSV, la saisie directe du Comité par les Pilotes, les travaux du SGRF (Groupe de travail : Système de Gestion du Risque Fatigue)... confirment l'urgence, l'importance et la réalité des alertes des Représentants.

Ces facteurs "Fatigue" impacte directement les pilotes en diminuant leur aptitude à mener à bien leur mission dans des conditions de sécurité satisfaisantes, voire peuvent créer ou contribuer à créer des situations dangereuses.

(...)

De surcroît, l'absentéisme des pilotes est en forte hausse : il est passé de 2,54 % en 2012 à 3,18 en 2015. Les arrêts maladie inférieure à 21 jours sont également en très forte augmentation. Rapportés aux effectifs pilotes, ils ont augmenté de plus de 37 % depuis 2013.

Les Représentants du CHSCT-Pilotes constatent que ceux-ci effectuent de nombreuses rotations fatigantes ; ils constatent également l'émergence d'un risque grave lié aux cadences et à la fatigue, risque impactant directement leur santé ainsi que la sécurité des vols ».

L'histoire des conditions de travail à Air France est-elle « un jour sans fin » ?

Il semblerait que oui, même si la constance avec laquelle les pilotes continuent de rapporter ces faits et la ténacité autant que le rapport de force peuvent finir par influencer sur le cours des choses.

A contrario, la direction se base sur un nombre de PR en diminution pour affirmer que les choses s'améliorent alors que cette atténuation est due à la lassitude des pilotes à rédiger un énième rapport sur un problème redondant qui recevra, comme beaucoup d'autres PR, la même réponse laconique : « Votre PR a été pris en compte » sans autre explication.

Le SGRF semble s'être enfin penché sur le chainage des rotations au sein des plannings, les critères de fatigue sériés à la seule rotation examinée étant insuffisants dans l'appréhension de la fatigue générée par l'activité globale du pilote. Que de temps passé à rabâcher ces évidences avant de convaincre les dirigeants ! Mais il leur faut de la chose « objectivée ». S'arrêter de voler cause fatigue ou faire des rapports ne suffit pas ! Il faut une corrélation mathématique pour les faire bouger : la direction affirme respecter les FTL et les accords. Elle affirme s'inscrire dans les démarches de suivi de la fatigue par le SGRF. Les matrices colorées, les études ou la mitigation sont au rendez-vous...

Super les gars ! Mais la fatigue est toujours là, et elle s'aggrave... C'est très préoccupant si l'on en juge par les vellétés affichées de nous faire produire toujours plus (« parce qu'un jour de repos mensuel en moins, ça passe à l'aise », facile quand ce n'est pas toi qui fait le boulot, non ?).

Les élus du comité qui se sont évertués à extraire de la banque de données les PR fatigue avaient un seul but, un peu désespéré : convaincre la direction et ses VRP que l'humain ne se réduit pas facilement en équations mathématiques et que la fatigue continue de toucher nombre de pilotes quand elle ne progresse pas, malgré la conformité FTL !

La médecine du travail témoigne des remontées pilotes quant au sentiment de fatigue lequel est rapporté de plus en plus spontanément et systématiquement. Or, les conséquences financières en termes de paye sont avancées comme un critère d'acceptation de son planning voire de recours au DDA pour aller chercher des heures. C'est humain. Dangereux, mais humain.

Fait aggravant, la direction n'a pas davantage réagi après la remise du rapport RPS (Risques Psycho Sociaux) qui souligne pourtant lui aussi cette même fatigue des pilotes...

Au final, ALTER déplore d'avoir à constater la même difficulté persistante : les professionnels de NOTRE fatigue (SGRF, Production, COMEX, conducteurs de changement, etc.) persistent à aller chercher les butées réglementaires, lesquelles ne sont pas foncièrement des apologies à la paresse.

Qui a dit rapport de force ? D'ici à ce qu'adviennent de meilleures dispositions à l'endroit des salariés côté direction, vos élus et OP ont besoin de vos PR. Et n'oubliez pas que vous ne devez pas voler fatigués...

Bulletin d'adhésion

Nom :

Prénom :

Adresse :

Téléphone :

Courriel :

Division :

Fonction :

Déclare adhérer à ALTER

Date :

Signature :

Déposer ce bulletin dans une boîte aux lettres ALTER à Roissy ou Orly, ou envoi par courrier.

Autre solution : adhérer en ligne sur le site ALTER : syndicatalter.fr

Union
syndicale
Solidaires

Alter
Ensemble

5 rue Walter Gropius CP 80215
94518 Rungis Cedex

Tel : 09 81 90 34 03 Fax : 09 82 63 37 30

Courriel : syndicatalter@gmail.com

Site web : www.syndicatalter.fr

Twitter : @SyndicatALTER

Facebook : facebook.com/syndicatalter