



Séminaire

"L'EUROPE SOCIALE ET LA CRISE"

Mercredi 21 novembre 2012

Première table ronde : "Quelles sont les
conséquences et issues à la crise ?"

Emmanuel Jahan, *conseiller relations internationales Air France*

M. JAHAN.- Bonjour. Je représente aujourd'hui Air France-KLM auprès des institutions européennes. Je fais partie des 18 000 lobbyistes qui sont basés à Bruxelles, qui est le deuxième centre de lobbying, après Washington. Pour ceux qui n'ont pas tout à fait une image au niveau européen, trois partenaires sociaux sont reconnus, pour l'instant : c'est la Confédération européenne des syndicats (CES) et pour les employeurs, il y a Business Europe pour les entreprises privées et le CEEP qui représente les entreprises à participation publique dont je suis généralement le représentant pour les entreprises ayant aussi des capitaux privés. C'est-à-dire que concernant les problèmes liés aux entreprises, je participe aux négociations européennes au titre du CEEP. Bien sûr, je connais très bien tous nos collègues ici présents. Je vais essayer d'être un peu plus optimiste, même si sur le fond, je suis complètement d'accord avec ce qui a été dit.

En fait, l'Europe est dans une phase de transition. Nous sommes dans une Europe qui est un marché, pour l'instant. Je vais essayer de présenter un aspect général pour descendre sur des exemples très concrets qui nous touchent.

L'Europe est un marché. Je rappelle la déclaration de Gordon Brown à l'époque où il était Premier ministre. *"Est-ce que l'Europe est un espace pertinent aujourd'hui par rapport à la globalisation ?"* C'est intéressant de savoir que même des hauts représentants des États membres se demandaient si l'Europe restait pertinente au niveau mondial. Je crois qu'aujourd'hui, il y a une réflexion européenne qui va, à mon avis, dans le bon sens. On reparle de ré-industrialisation de l'Europe ; ce qui n'était pas du tout le premier objectif. On revient à des fondamentaux et on arrive à l'idée que l'Europe est l'un des pôles économiques mondiaux comme l'est la Chine ou l'Inde et d'autres.

Vous voyez que c'est le début d'une amorce. En fait, tout n'est pas si négatif même si tout est remis en cause.

En novembre 2011, par exemple dans le cadre du G20 qui avait lieu à Cannes, je ne sais pas si vous vous en souvenez, je faisais partie d'un groupe de travail avec M. Gilles de Robien qui menait le groupe pour les 20 États. L'idée était : peut-on mettre sur pied une base de droits fondamentaux au niveau mondial ? Je vous dis tout de suite que cela n'a pas marché mais nous avons beaucoup avancé quand même. L'idée était de s'appuyer sur les 8 conventions fondamentales de l'OIT, l'organisation internationale du travail. Parmi elles, vous avez la reconnaissance des syndicats, mais aussi la représentation des salariés ; vous avez l'égalité hommes/femmes ; le refus du travail des enfants, etc.

C'était quand même très compliqué et cela n'a pas abouti mais cela a été à deux doigts d'aboutir. Il y a un groupe de travail qui continue. Soit il enterre le problème, soit il peut le faire émerger. Pourquoi cela n'a pas abouti ? Parce que les États-Unis n'en ont signé que deux sur huit. La directive sur le travail des enfants n'est pas signée par les États-Unis, ni par le Canada. La Chine n'en a signé que 4 sur 8 ; l'Inde aussi. Le Brésil en a signé 7 sur 8. Les 27 États membres en ont signé 8 sur 8. On partait de très loin mais il y a eu une réelle réflexion avec chacun des États pour savoir si on pouvait déboucher sur un accord.

Est-ce qu'on va vers un socle de droits sociaux au niveau européen ? En fait, la démarche a été initiée en 2007 par la Commission Européenne, avec son fameux livre vert sur la modernisation du droit du travail. Un livre vert, c'est une réflexion. La Commission s'entoure d'experts, sort ce que l'on appelle un livre vert *"on pense cela, qu'est-ce que vous en pensez ?"* C'est jeté dans la nature et si cela va bien, cela débouche sur un livre blanc qui va déterminer plus tard des directives, qui devront être déclinées dans chaque État membre. Vous voyez qu'un livre vert, c'est important. Surtout que lorsque l'on passe du livre vert au livre blanc, à peu près 90 % du texte est établi. Le lobbying a intérêt à intervenir bien avant le livre vert, parce qu'une fois qu'il est publié, c'est compliqué de changer. Si 40 experts ont sorti un document, il faut vraiment de l'argumentaire pour le contrer. On tombe après sur l'aspect politique, qui demeure la pratique de tous les jours.

Ce livre vert, vous allez être surpris parce que finalement, cela n'a pas marché pour des raisons que l'on n'attendait pas. C'est que la Suède, le Danemark, le Royaume-Uni (pas pour les mêmes raisons)

et les Pays-Bas ont refusé d'entrer dans la logique de la modernisation du droit du travail, parce que les pays nordiques ont un équilibre au niveau des partenaires sociaux, un équilibre dans lequel l'Etat a un rôle mineur et pour eux, il n'était pas question que l'Europe avec un grand E remette en cause leur propre équilibre. J'ai vu la lettre, puisqu'au titre du CEEP, on a reçu les lettres des représentants des fédérations patronales et des États. C'était d'autant plus étonnant que le Danemark et la Suède étaient cités en exemple dans le document. J'étais très surpris. Maintenant, j'ai un peu l'habitude du fonctionnement européen mais sur le coup, c'était : *"pas touche à notre équilibre national"*.

Vous voyez bien que certains États ont une politique économique mondiale mais on ne doit pas toucher à leur politique sociale intérieure, au nom de la subsidiarité qui est l'un des principes dans le traité de Lisbonne. Nous sommes 27 en Europe. C'est compliqué. Tout le monde l'a vu dans les dernières réformes.

On va revenir sur l'aspect social. Il y avait le principe de la "flexicurité". J'étais un fervent partisan de la "flexicurité", basée sur un « triangle d'or ». Cela vient du Danemark, même si le terme est celui d'un chercheur néerlandais. Quand on regarde le triangle de la « flexicurité », vous avez un marché du travail à l'un des sommets ; une politique active du marché du travail " sur l'autre sommet *« comment, moi Etat membre, je vais aider pour trouver un job aux chômeurs longue durée »* ; et des indemnités généreuses sur le troisième sommet; *"generous"* étant le terme officiel.

Ce triangle, à mon avis, explose parce qu'il n'y a plus de marché du travail aussi fort qu'avant. La politique active est contestée sur ses résultats et il n'y a plus maintenant d'indemnités généreuses. C'est important car l'on se pose la question de savoir si la « flexicurité » ne serait bonne que lorsqu'il y a de la croissance économique. La « flexicurité » permet de faire des transitions technologiques et autres mais est-ce vrai qu'en période de crise... ? C'est un grand débat que nous avons actuellement à Bruxelles.

Nous nous orientons vers ce qu'on appelle un nouveau concept qui est sorti du Danemark appelé la "mobication", c'est-à-dire la mobilité éducation. Vous voyez bien qu'on n'est plus du tout dans le même concept. Il faut une éducation, du *life long learning*, une éducation tout au long de la vie, une employabilité. Le terme revient très fort, alors qu'à une époque, on l'avait enterré gentiment. Et tout cela pour une mobilité au sein d'un même État européen ou intra-européenne. Vous voyez bien que nous avons des changements fondamentaux dans le marché du travail.

Je rejoins ce que dit Ignacio et mes collègues : il n'y a pas de retour en arrière. Nous sommes dans un changement fondamental, aujourd'hui, dont on ne sait pas automatiquement sur quoi on va aboutir.

Donc, réflexion sur la "mobication". On se demande ce qu'on va faire. Est-on toujours sur des droits sociaux en Europe ? Je pense qu'il y en a mais comme je représente les entreprises à participation publique, je vous transmets là, un peu les réflexions que nous avons en interne.

Par exemple, le salaire minimum. Si vous êtes en Bulgarie, c'est approximativement 120 € ; au Luxembourg, vous êtes à 1 700 €. La question n'est pas de dire *"on veut un salaire unique pour tout le monde"*. Il y a 7 états membres qui n'en ont pas. L'Allemagne et l'Italie n'ont pas de salaire minimum. La Suède n'en a pas. Voir le fameux arrêt Laval. Ce n'est pas aussi simple. Ce n'est pas du *"je mets sur la table un salaire unique pour tout le monde"*, parce que les salaires sont très différents. Il faudrait travailler en SPA, en standard de pouvoir d'achat, parce que la différence est environ de 1 à 18, pour des valeurs absolues mais en standard de pouvoir d'achat, l'échelle est de 1 à 7. En Bulgarie, vous ne payez pas votre baguette de pain au même prix qu'au Luxembourg. Il faut tenir compte de cet aspect-là.

En fait, pour la première fois, la Commission Européenne, cette année -Frédéric ne l'a pas dit mais cela a un petit côté positif quand même- a proposé d'avoir un salaire minimum dans chacun des États membres. Ce n'est pas le même salaire pour tout le monde mais avant tout, créer un salaire minimum. En fait, il faudrait peut-être que les 7 états qui n'en ont pas s'y mettent. Il y a une réflexion en Allemagne sur ce thème. Donc, le marché du travail est en train de totalement changer.

La politique active du marché du travail est aussi un thème intéressant, parce qu'on a toujours l'image d'une politique active "*vous êtes au chômage, on va vous donner des formations et à partir de là, vous allez trouver un travail sans problème*". Dans le cadre du comité de dialogue sectoriel européen et international, un organisme qui est rattaché au ministère du travail en France, il y a eu une réflexion sur l'aspect social. Nous avons eu trois séminaires organisés entre la France et l'Allemagne. Ce sont des chercheurs qui venaient d'autres États membres et on nous faisait un point sur la Sécurité Sociale, sur toutes les normes sociales entre l'Allemagne, la France et l'Europe.

J'étais très surpris : en fait, le bilan de 10 ans de politique active du marché du travail, montre que cela n'a pas créé d'emplois, y compris en Allemagne. En plus, je ne peux pas dire que ce soit des syndicalistes allemands ou autres qui présentaient leurs travaux, parce que c'étaient des chercheurs qui avaient été nommés par leur Etat pour participer à la conférence. Ils ont peut-être dû partager leurs conclusions déjà avant de faire leur exposé. Cela n'a pas créé d'emploi. Les lois Hartz* I, II, III et IV comme on les appelle en Allemagne avec les mini jobs à 400 € n'ont pas créé de l'emploi. Cela a évité (c'est peut-être important aussi) de tomber dans la pauvreté.

En Finlande, 40 % des sommes qui sont attribuées au chômage de longue durée, vont toucher 10 % des personnes. 40 % de ce que vous mettez pour la politique active ne concernent que 10 % des gens. C'est important de ne pas tomber dans la pauvreté mais cela ne répond pas à l'objectif premier de remettre les gens dans le marché du travail.

Donc, remise en cause des trois piliers de la "flexicurité". On est vraiment dans une révolution, dans le sens "cela change", de notre politique du marché du travail.

Nous avons des débats intéressants sur les droits fondamentaux qui intéressent les syndicalistes. Est-ce que le droit de grève est opposable au droit économique ? Il y a eu une proposition de règlement. Nous avons eu de longs débats avec Ignacio ! Lorsqu'il y a eu les jugements Laval et Viking par la Cour européenne de justice. Dans un cas, c'est un employeur qui était arrivé en Suède pour faire une école. Il ne voulait pas appliquer la convention collective, puisque la convention collective n'était pas étendue comme en France. En France, vous avez une convention collective et si vous voulez l'imposer à ceux qui ne sont pas signataires, vous avez un décret qui va étendre votre convention collective et obliger les autres à l'appliquer. Dans d'autres États, on appelle cela des conventions collectives d'application générale. C'est-à-dire que les États obligent toutes les entreprises du secteur à l'appliquer même si elles ne sont pas signataires.

La Suède, toujours au nom du dialogue social dans lequel l'Etat n'entre pas, n'avait pas imposé l'extension de cette convention collective. Donc, cet entrepreneur qui était polonais, je crois, avait dit "*je ne l'applique pas*". Après moult discussions, il avait dit : *Je veux bien appliquer les salaires minimum mais c'est tout*". Les organisations syndicales avaient bloqué l'école qui était à construire. L'entreprise a fait faillite. Le repreneur est allé au tribunal.

La Cour européenne de justice a déclaré que la convention collective n'était pas étendue, et donc n'était pas d'application générale. Donc vous, syndicats, vous Suède en tant que représentant de l'Etat, vous êtes en tort, parce que vous aviez les moyens - et c'est vrai dans la directive détachement des travailleurs – d'imposer cette extension. Vous ne l'avez pas fait au nom du respect du dialogue social interne. C'est un choix que vous avez fait mais il faut en assumer les conséquences.

Le deuxième thème qui a agacé les syndicats, a été de déclarer que l'action collective n'était pas proportionnée par rapport à l'objectif. Ils avaient bloqué l'école ; l'entrepreneur a fait faillite. Ce n'était pas proportionnel. C'est un principe que nous avons dans le traité de Lisbonne : toute action doit être proportionnelle. La Commission avait sorti un projet là-dessus qui était très compliqué à mettre en place.

C'est pour vous dire que le progrès social n'est pas simple. Cela fait 7 ans que je suis là-bas mais je vous promets que ce n'est pas simple, parce que dans le traité, il est stipulé que le droit de grève n'est pas de la compétence de la Communauté européenne. En plus, c'est une ligne du traité, très

claire. Donc, comment légiférer sur un thème dont le traité dit que cela ne relève pas de la compétence communautaire ?

Ils ont proposé un texte qui, selon moi, était contestable. En résumé : il fallait faire de la médiation. C'est bien mais un texte européen pour dire qu'il faut faire de la médiation... ! Le texte a été retiré par la Commission Européenne, parce que les syndicats étaient contre "*ce n'est pas ce que l'on voulait*" ; les employeurs disaient "*on ne voit pas l'intérêt*" et ils étaient quand même favorables au principe de proportionnalité. Une grève avec des moyens proportionnels par rapport à l'action. Vous voyez bien que ce qui était un principe en opposition entre une liberté économique par rapport à une liberté fondamentale, ce n'était pas aussi simple. Tout cela pour dire que les débats sont compliqués et plus on est nombreux, plus c'est compliqué. Quand il y a 27 états, bientôt 28 avec la Croatie, cela va être encore un peu plus compliqué.

Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'espoir mais cela veut dire qu'avec une crise, *a fortiori*, vous avez des effets nationalistes comme l'ont dit mes collègues.

On s'oriente quand même, à mon avis, vers une logique de droits sociaux fondamentaux mais il ne faut pas s'attendre à ce que ce soit des droits nouveaux. Prenons la pauvreté, si vous êtes en dessous de 60 % du revenu médian de votre État membre, vous êtes considéré comme pauvre. Vous voyez bien que partant de là, les États membres doivent veiller à faire des actions pour éviter cela. Les actions peuvent se combiner.

Prenons la retraite, c'est l'un des thèmes avec les fonds de pension. Voilà un exemple intéressant. Tout le monde s'en moque un peu pour l'instant, sauf les entreprises et les syndicats mais au niveau européen. J'attire votre attention. J'en profite pour faire mon lobbying ! Il y a eu un texte commun avec les organisations syndicales et les employeurs. Tout le monde s'est mis d'accord, parce qu'en fait, l'idée de la Commission européenne est de dire que le fonds de pension doit s'aligner sur les règles assurantielles, alors qu'on ne s'adresse pas du tout aux mêmes gens. Ce sont des salariés, des employeurs qui décident de faire un fonds de retraite et c'est tout. L'objectif n'est pas d'aller vendre ses produits ailleurs. C'est seulement de les faire vivre pour payer les retraites.

La Commission propose un texte pour les aligner sur les mêmes risques que les assurances sous Solvency II. Ce n'est pas qu'un problème technique. Le discours de la Commission est le suivant : "*il y a des fonds qui sont fragilisés et d'autres qui ne le sont pas*". Ce n'est pas faux. Il y a 140 000 fonds de pension en Europe. Les plus forts, ce sont ceux des Pays-Bas bien sûr, le Royaume-Uni, l'Allemagne et l'Irlande. Ce sont ceux qui regroupent le plus d'argent en termes de masse mais il y en a 140 000. Il y en a 800 ou 850 aux Pays-Bas. Les fonds de pension des Pays-Bas regroupent des sommes qui sont supérieures au PIB annuel de l'Etat Pays-Bas. C'est pour vous dire que cela ne représente pas rien.

La réflexion que nous avons là-dessus, est : si vous alignez les fonds de pension sur des règles assurantielles, parce que les assurances génèrent des produits qui sont concurrents, on est bien dans une logique de marché et non pas dans une logique de protection sociale. C'est très intéressant parce que tous les employeurs qui ont des fonds de pension, montrent une solidarité avec les syndicats pour dire qu'ils ne veulent pas entrer dans cette logique de marché mais qu'ils veulent rester dans notre logique de protection sociale. Car les employeurs cotisent pour une protection sociale, pas pour se retrouver avec des assurances qui risquent, un jour, de mettre en péril leur propre fonds de pension. Il y a un combat extrêmement fort, actuellement.

Nous sommes bien dans une logique libérale, logique de marché mais peut-être que l'on s'aperçoit de plus en plus qu'au niveau social, il y a quand même des limites dans cette logique de marché.

Juste pour finir quelques petits points qui vous concernent.

Les travailleurs mobiles par exemple, Ignacio. Il y a une réflexion en cours. Récemment, on a modifié -c'est une grande victoire- le règlement de la Sécurité Sociale des travailleurs mobiles, en particulier pour les personnels navigants. C'est la base d'affectation qui va fixer quel est le droit

applicable. Cela a été voté en mai 2012. Je montre Ignacio, parce que tous les deux, nous étions extrêmement investis sur le sujet. Et cela a abouti. Maintenant, il faut surveiller la déclinaison.

Vous voyez bien que l'on est confronté avec ce que l'on appelle les faux indépendants : je fais de la publicité, il y a un document publié par Air Scoop, sur le modèle économique de Ryanair 2011. Il est remarquable. Il est sur internet. Si vous tapez Air Scoop, je fais de la publicité mais je n'ai aucune action dedans. Il explique tout à fait le fonctionnement de Ryanair, avec son organisation, etc.

Je ne suis pas totalement pessimiste puisque nous sommes en train de travailler sur le détachement des travailleurs et comment éviter les faux indépendants. Il y a un texte qui est sorti et qui est actuellement en discussion. Vous voyez bien que l'on reste dans la logique des marchés.

Parce qu'il y a des états membres qui sont très contents de ce qui se passe. Ceux qui ont la main d'œuvre la moins chère ont intérêt à avoir le moins de règles possibles dans le détachement des travailleurs. Nous, employeurs, parce que nous avons des positions communes avec les salariés sur ce thème, nous disons *qu'il n'y a pas de compétition équitable. Donc, nous voulons qu'il n'y ait pas de faux indépendants et nous voulons des règles claires*". Cela ne veut pas dire les mêmes salaires mais déjà des règles claires. Si vous avez un salarié qui est dans un État membre pour pas mal de temps, il faut qu'il paie des cotisations dans cet État. D'ailleurs, il n'y a pas de limite de temps de détachement dans la directive, c'est étonnant.

J'ai fait un exposé dans une très grosse entreprise française dont je tairais le nom, qui n'est pas dans la région parisienne, sur les détachements des travailleurs, parce qu'ils m'avaient demandé de faire un exposé sur les règles applicables au niveau européen.

Ils avaient des travailleurs polonais et m'ont demandé *"faut-il appliquer le salaire minimum français pour ces travailleurs polonais ?"*, alors qu'ils étaient là depuis deux ans. Il y a un problème de méconnaissance incroyable des règles à appliquer.

Les accords transnationaux : Frédéric en a parlé. Je faisais partie du groupe de travail que la commission avait mis en place. Il y avait une quarantaine d'experts sur "comment peut-on faire un accord transnational ?" Vous négociez un accord au niveau européen avec les organisations syndicales, mondial peut-être, mais on va rester au niveau européen pour l'instant.

Premièrement, le comité d'entreprise européen est-il habilité à signer un tel accord ? Réponse pour nous : non, puisque les représentants sont désignés. Ils ne sont pas élus. Ont-ils une représentativité dans tous les États membres ? On sait très bien qu'il y a des comités d'entreprise européens où il n'y a personne pour représenter certains États. C'est presque l'employeur qui va suggérer à des salariés de se présenter quand personne ne se présente. Les syndicats européens ne sont pas d'accord pour que ce soit le comité d'entreprise européen qui négocie.

Deuxièmement, si vous signez un accord au niveau européen, cet accord pourra-t-il être décliné dans chacun des États membres ? Réponse : non. Frédéric, j'ai fait la réponse pour l'organisation que je représente. Si vous avez un accord signé au niveau transnational et qu'en France, les règles de représentativité ne sont pas les mêmes que dans d'autres États et que vous voulez toutefois le décliner dans une entreprise où tel syndicat qui a signé au niveau européen, n'est pas représentatif, il y a une incompatibilité juridique. Il y a des syndicats qui ne sont pas parties prenantes de la CES. Si vous avez une fédération de la CES qui signe un accord transnational et que vous êtes dans une entreprise où le syndicat majoritaire n'appartient pas à la CES, l'accord n'est pas légal, parce qu'il ne représente pas les salariés selon les nouvelles règles légales de majorité des salariés en France.

Vous voyez bien que c'est extrêmement compliqué et c'est vrai dans tous les États membres. Toutes les règles sont un peu différentes. En Espagne, c'est uniquement la représentation. En France, il y a cinq critères. C'est bien pour vous dire qu'il y a des représentations et des règles totalement différentes.

Donc, aujourd'hui, la règle la plus simple, c'est de dire *"il y a un accord transnational, il est décliné dans chacun des États membres, signé par les partenaires sociaux nationaux pour qu'ils s'approprient l'accord"*. Nous avons travaillé pendant deux ans pour aboutir à ce texte. Nous étions 40 autour d'une table à essayer de trouver des solutions juridiques. Chaque fois, il y avait toujours *"non, on ne peut pas"*. Au bout de deux ans, on a terminé en disant *"c'est officiellement fini"* et on a lancé une consultation mais comme dit Frédéric, les consultations -je ne sais pas si la traduction le dira comme cela- c'est un peu « bidon ».

La CFDT avait fait une analyse là-dessus. Vous faites une consultation et si vous, CFDT, vous représentez 600 000 personnes et que je réponds personnellement, j'ai autant de poids que la CFDT. Evidemment, c'est un peu compliqué. Pour la consultation sur les fonds de pension, il y a eu 124 réponses. Nous étions 121 à dire *"on n'en veut pas"*. Trois (des assureurs, étonnant !) ont dit *"on en veut"* et décision de la commission a été : *"on continue sur ce projet"*.

Vous voyez bien qu'il y a quand même un déficit démocratique, à mon avis. Je terminerai sur les autres points.

Temps de travail : on est dans une logique où, aujourd'hui, peut-être qu'il y aura un accord sur la directive "temps de travail" mais je tiens à dire que cela touche tout le monde. Vous pouvez avoir des jugements qui semblent ne pas vous toucher mais qui vous touchent.

Par exemple, le temps de garde. Trois médecins n'étaient pas payés pendant leur temps de garde dans un hôpital, quand ils étaient en attente. Ils ont dit *"on est à disposition de l'employeur donc on veut être payé"*. La Cour leur a donné raison deux fois de suite. Ce sont les arrêts Simap* et Géger*. Les deux arrêts concluent *"vous avez raison ; vous êtes en travail"*. La Commission a lancé une réflexion sur la modification de la directive "temps de travail", parce que vous savez qu'un juge européen n'applique que le traité (droit primaire) et ce qu'on appelle le droit secondaire (les directives, etc.).

Si on change la directive, le juge applique la loi même si parfois, comme on dit, il y a des interprétations. Je laisse ce sujet à votre réflexion, c'est intéressant. Est-ce que le temps de garde concerne les compagnies aériennes ? Intéressant ! Réfléchissez-y. A mon avis, oui.

Cela va toucher les egos peut-être de certains PN, peut-être même des pilotes mais il y a 236 millions de salariés en Europe. Vous vous doutez bien que quand la directive "temps de travail" a été mise en place, on se moquait un peu de ce que représentaient les pilotes et le PNC en masse. Cela veut dire que cette directive est applicable à tous, sauf, c'est intéressant, quand vous avez une nouvelle directive qui va se substituer à certains items de la directive d'application générale, c'est la nouvelle, sectorielle généralement, qui l'emporte.

Si vous regardez la directive "temps de travail", par exemple, il n'y a que 5 items qui ont été traités dans la fameuse directive de 2000 suite à l'accord de 2000 sur les personnels navigants. Cela veut dire que tous les autres items s'appliquent. Il n'y a pas une directive "temps de travail PN" et une directive "temps de travail" pour les autres. Il y a une directive "temps de travail" pour tout le monde et certains items ont été traités. Comme pour la Sécurité Sociale, puisque nous avons obtenu avec Ignacio qu'il y ait des amendements spécifiques pour le personnel navigant. Tout le reste de la directive 883-2004, qui gère vos retraites, vos remboursements, quand vous changez d'État membre, s'applique pour tout le monde.

Ne pensez pas que les directives d'application générale ne s'appliquent pas pour vous. C'est comme l'âge. Les pilotes ont gagné sur les discriminations par l'âge.

Je termine sur un autre point qui vous touche, qui est intéressant, c'est l'assistance aéroportuaire, ce qu'on appelle le paquet aéroportuaire qui vient d'être rejeté par le Parlement européen. Pour information, le Parlement européen est plus social que ne l'est le Conseil. Il faut qu'ils se fassent élire dans leurs circonscriptions, donc cela aide et il est plus social.

Sur l'assistance aéroportuaire, vous avez un paquet qui avait les slots, les normes de bruit et l'assistance aéroportuaire. Chaque entreprise évidemment a fait son lobbying, vous vous doutez bien. Il ne faut pas toujours avoir une image négative du lobbying. Ce n'est pas *"je vous invite au restaurant et je vous donne la petite enveloppe"*. Il faut expliquer parce qu'à la Commission, il y a de grands spécialistes mais ils ne sont pas obligés de voir tous les problèmes des entreprises.

Sur l'assistance aéroportuaire, c'était très intéressant. Je me suis battu à fond contre certains de mes collègues d'autres compagnies aériennes. Que s'est-il passé ? Il y a un débat social derrière qui a réussi à l'emporter sur le dossier économique. Fait rarissime ! Il y a quand même des côtés positifs, Frédéric !

En fait, sur Francfort, vous avez deux fournisseurs d'assistance aéroportuaire. La directive de 1996 disait : "c'est deux au minimum pour les gros aéroports". Or, le nouveau projet consistait à proposer *"on le porte à trois"*. Finalement, Francfort, avec son entreprise Fraport* disait *"on n'en veut pas parce qu'on va être obligé de licencier des gens"*. Vous aviez une collusion ou coalition très forte entre les employeurs des aéroports allemands avec les syndicats allemands pour s'opposer à cette directive. De l'autre côté, vous aviez une compagnie aérienne allemande très connue, la première, qui, elle, évidemment souhaitait arriver à trois, voire quatre, puisque certains avaient demandé quatre fournisseurs.

En France, on en a 5 sur CDG. Donc, à la limite cela nous est égal. Et je ne parle pas d'Heathrow : ils en ont 15. C'était bien un problème germano-allemand qui a failli avoir un impact sur toute l'Europe, tout cela pour régler le problème d'un État membre. Pourquoi ? Parce que tous les autres en avaient plus ou certains États n'étaient pas concernés, parce qu'ils avaient des aéroports qui n'avaient pas des capacités suffisantes.

Le bilan, c'est que le lobbying social l'a emporté. Le projet sur l'assistance aéroportuaire a été rejeté par la Commission (c'est tout récent : la semaine dernière), par 22 voix sur 20. Cela passe après en plénière mais c'est très rare que la plénière du Parlement européen ne suive pas la commission *ad hoc*. Il a été rejeté essentiellement pour des raisons sociales.

Pour Air France-KLM, j'ai plaidé énormément sur l'aspect social, évidemment. Je tiens à dire une réflexion intéressante pour les syndicats. Est-ce qu'un transfert doit être obligatoire quand vous avez la fin d'un contrat dans une entreprise à qui vous avez sous-traité quelque chose ? C'est notre travail quotidien.

Quand vous mettez fin à un contrat et que vous transférez le contrat à une autre entreprise, première question : y a-t-il un transfert des personnels ? On n'est pas dans la reprise d'une entreprise. On est sur la fin d'un contrat. On travaille pour Virgin. Si Virgin dit à la DGI *"j'arrête mon contrat"*, est-ce qu'on va lui dire *"vous reprenez tant de mécanos"* ? Non. Il y a eu tout un débat. Les employeurs disaient : *"cela nous est égal, on a mis fin à un contrat ; on passe à l'autre"*.

Il y avait un aspect social. Certains syndicats avaient demandé -je reste dans la provocation peut-être- que les transferts soient sur la base du volontariat. J'étais carrément opposé au niveau des employeurs mais au niveau du comité économique et social européen, le représentant des syndicats était aussi opposé. Pourquoi ? Parce que nous pensions qu'il valait mieux faire un transfert obligatoire avec le maintien des droits que de faire cela sur la base du volontariat. Pourquoi ? Parce qu'à Francfort, on a mis fin à un contrat concernant des centaines de personnes. Il y en a une petite minorité qui ont été d'accord pour être transférées. Croyez-vous que l'on va garder les autres personnes ? Elles vont être licenciées. C'est bien un faux choix que l'on présente.

Même le SPD, les socialistes et démocrates, soutenait l'idée d'une obligation avec maintien des droits. Et pourtant dans le texte d'origine... Finalement, tout le monde était contre, parce qu'il y avait des gens, dans les syndicats qui n'étaient pas pour les transferts sur le volontariat, nous étions contre aussi côté employeur, parce que la gestion est une galère. Tout le monde a été contre. Donc, le texte a été rejeté. Mais vous voyez bien qu'il a été rejeté essentiellement pour des raisons sociales.

Donc, il y a quand même un espoir.

Je termine par les fameuses manifestations qui ont eu lieu en Europe. Tout en gardant à l'esprit le fait que je représente les employeurs, je ne peux pas m'empêcher de dire qu'il y a effectivement un début de nouveauté et je terminerai là-dessus.

Je pense qu'au niveau des organisations sociales, que ce soit les employeurs ou les syndicats, au niveau européen, il y a beaucoup de choses à changer. Le dernier représentant de la CES qui était John Monks a été nommé lord par la reine d'Angleterre. Je suis très fier pour lui mais vous voyez bien que cela traduit bien un positionnement syndical au niveau européen. Je n'aurais pas réagi si c'était un employeur de haut niveau, tout le monde aurait trouvé cela normal mais il faut reconnaître que cela fait un peu drôle !

(Applaudissements)