

« Le problème posé aujourd'hui est important, car c'est essayer de construire un avenir commun pour les personnels d'Air France, de KLM et leurs filiales. De qui parle-t-on ? On parle de 101 000 salariés, de 50 entreprises, dans 26 pays et quelque chose comme 38 syndicats différents, parce que c'est un peu fluctuant. Pour ceux qui connaissent un peu la vie sociale et les débats entre syndicats, c'est avec cela qu'il faut essayer de construire quelque chose en commun. (...) On se rend compte que tous ces gens n'ont pas la même réponse à la question "construire quelque chose en commun". »

« **Donc, trouver aujourd'hui un système ou une piste pour renforcer la représentation des salariés de façon coordonnée, unique, en tout cas ensemble en Europe, pour Air France, pour KLM et pour toutes les filiales d'Air France-KLM en France bien sûr, aux Pays-Bas bien sûr mais aussi en Europe, puisqu'il y en a de plus en plus, c'est un pari un peu fou mais je crois en tout cas, c'est ma conviction –qu'on n'a pas le choix– et que c'est la seule piste dans la construction actuelle.** »

« Comment cela se produit quand il y a un plan social ? Aux Pays-Bas, le droit néerlandais (comme le droit allemand et le droit autrichien), le débat est très pugnace, très difficile de savoir combien il faut faire d'économies. Est-ce que c'est 20 % qu'il faut faire ? Est-ce que c'est 15 % ? Est-ce que c'est 18 % ? Il faut que l'entreprise s'explique véritablement au fond. C'est très dur et quand ce débat est fini, c'est-à-dire "d'accord, c'est 15 ou 18 %", l'entreprise ne fait plus rien. C'est le Works Council qui conduit le plan social. Il y a des élus du Works Council qui sont détachés pendant quelques mois ou semaines, qui doivent présenter à leurs camarades, deux mois plus tard, le plan social. "Voilà, on avait 18, on propose de supprimer des emplois ici, de baisser les salaires, de supprimer des jours de vacances". Que sais-je ? Peu importe. "Voilà comment on va faire les 18 %". Est-ce que les syndicats français sont prêts à assumer ? Non ! Il ne faut pas se voiler la face. »



François CABRERA
Secrétaire Général du Comité de Groupe Européen AIR FRANCE KLM

« **Le problème, c'est qu'après un plan de restructuration, je pense sincèrement que la croissance sera absolument indispensable pour les compagnies aériennes. Pourquoi ? Si les compagnies aériennes européennes ne sont pas en mesure de capter la croissance à venir, à ce moment-là, elles connaîtront des problèmes très importants. Si vous avez une croissance moindre que vos concurrents, à long terme, vous serez moins attrayant pour les marchés de capitaux, les bourses, et les investisseurs. Vous attirerez moins vos partenaires étrangers comme les Chinois ou les Américains.** »

« Ces regroupements internationaux seront essentiellement caractérisés, en fait, même dominés par l'intégration de trois ou quatre piliers. Il y aura probablement un transporteur chinois, un transporteur américain, un transporteur européen. Les marques actuelles, si elles ne disparaissent pas, deviendront de bien moindre importance et une marque mondiale va apparaître. En fait, il y a très peu de marques qui soient réellement mondiales, internationales. Peut-être qu'easyJet est une marque internationale, parce qu'elle est européenne et pas seulement nationale. »

« **C'est un impératif de rester un leader et pour ce faire, nous devons bien sûr adapter notre base de coûts.** »



Pierluigi CESCHIA
Directeur Corporate Strategy and Investment AIR FRANCE KLM

« **Il y a un déplacement des activités vers les pays émergents, ce qui est intéressant mais dangereux en même temps. Il y a plus d'insécurité, de volatilité et dans ce contexte, nous devons absolument protéger notre leadership, car nous devons être toujours aussi attractifs pour les marchés de capitaux, pour les clients, pour les partenaires. Et nous devons également maintenir des économies d'échelle.** »

2^{ème} table ronde Quelles perspectives pour les salariés du groupe AIR FRANCE KLM ?

« **Il s'agit de 110 000 salariés et tout le monde veut garder son poste et gagner un peu plus. Nous nous faisons du souci en ce qui concerne la pérennité de l'entreprise. Il y a un consensus là dessus, avec de l'anxiété et des soucis en perspective.** »

« Comment fonctionne ce droit de veto aux Pays-Bas ? Tout le monde sait que ce droit de veto existe mais il n'est jamais utilisé, parce qu'on sait qu'il existe et chaque administrateur en tient compte. À un certain moment, on décidera de mettre un point à l'ordre du jour, parce qu'on sait qu'on est effectivement en capacité d'en parler, sinon on ne le met pas. »



Bob VAN DER WAL
Président du Syndicat néerlandais VHKP

« **Un autre sujet très sensible au sein de l'entreprise, c'est le système des retraites. Il y a une discussion nationale en cours aux Pays-Bas. On est en train de parler de 67 ans pour l'âge de la retraite. Aux Pays-Bas, il y a un double système de retraite, une sorte de retraite de l'Etat et une retraite complémentaire dont nous avons déjà parlé ce matin. Ce sont les 850 milliards dont on dit qu'il faut les répartir.** »



OMNES
AIR FRANCE KLM

OMNES est une association créée en 1995, dont l'objet est d'organiser pour les militants des syndicats d'Air France des séminaires sur un thème d'actualité. Depuis 2005, les syndicats de KLM participent à ces échanges. OMNES organise ainsi deux séminaires par an, et depuis 2008, deux conférences ouvertes à tous les salariés. Une brochure est publiée, incitant à retrouver les résumés comme l'intégralité des actes de ces forums sur le site www.omnes-airfrance.com. Les syndicats d'Air France adhérents : CFDT, CFE-CGC, FO, SNMSAC-UNSA, SNGAF-CFTC, SNPNC, SNPL F ALPA, UFPL-CFTC, UNAC, UNSA-SMAF. Les syndicats de KLM : CNV, FNV, NVLT, de UNIE, VHKP, VNC, VNV.



01 41 56 16 32



omnesairfrance@gmail.com

OMNES
AIR FRANCE KLM

L'Europe sociale et la Crise

8^{ème} Séminaire OMNES AIR FRANCE KLM à Roissy-CDG

1^{ère} table ronde **Quelles sont les conséquences et issues à la crise économique ?**

2^{ème} table ronde **Quelles perspectives pour les salariés du groupe AIR FRANCE KLM ?**

Une thématique incontournable « L'Europe sociale et la Crise » a été privilégiée pour ce 8^{ème} séminaire **OMNES AF KL**, analysée par le biais de deux tables rondes. Celle de la matinée tente de cerner fort logiquement les conséquences et issues à la crise économique.

Frédéric Turlan, Directeur d'IR Share et correspondant de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), dénonce le lourd impact de la crise sur les normes sociales européennes, conduisant au blocage du dialogue face à une tendance législative qui privilégie le minimum social.

Peter Gortzak, Membre du Conseil Economique et Social Néerlandais confirme son attachement à l'Europe, qui autorise des pays comme le sien, à influencer le débat international. Après une critique en règle du modèle économique de Friedman privilégié par les gouvernements, il pense que la solution passe bien au contraire, par une convergence politique globale coordonnant budgets et solidarité européenne et que seul, le rétablissement de la confiance permet de réaliser.

Ignacio Plaza, Syndicaliste européen à l'European Cockpit Association dresse un aperçu des conséquences de la crise sur les pilotes européens : pertes d'emploi, émigration, précarisation qui le conduisent à rechercher une issue globale à ces problèmes, en organisant la parole de cette réaction sociale.

Emmanuel Jahan, Conseiller des relations internationales Air France, nous offre une vision plus optimiste des évolutions de la régulation sociale européenne. Si cette phase de transition postcrise favorise les initiatives des états membres enclins aux remises en cause, il fait état d'avancées notables qui ont été obtenues dans certains domaines, grâce à des amorces de mouvements de prise de conscience collective.

L'intervention d'**Henri Malosse**, Président du Comité Economique Social Européen, nous restitue l'histoire de la construction européenne

avec sa vision de mise en commun, qui a bien fonctionné jusqu'aux années 1990, avant que le marché ne devienne la finalité de l'Union. Il recommande de renouer avec ces projets collectifs concrets, qui permettent aux acteurs économiques et sociaux d'utiliser à bon escient, ces institutions consultatives précieuses.

La seconde table ronde redouble l'intérêt et la vigilance des salariés puisqu'elle s'attache à examiner les perspectives du groupe AF KL.

Pierluigi Ceschia, Directeur Corporate Strategy and Investment AF KL développe une vision d'avenir stratégique où la crise n'est plus qu'un lointain mauvais souvenir. Sans s'appesantir sur les différentes modalités d'une nécessaire consolidation plus poussée des acteurs, il juge la croissance incontournable pour le futur, afin d'envisager avec sérénité, le rôle de leader d'AF KL.

Bob Van Der Wal, Président du syndicat néerlandais VHKP, relate le contexte social à KLM face à l'impact de l'application des remises en cause de toutes sortes imposées par le plan Transform. Il évoque les inquiétudes et le stress ressentis par le personnel qui s'interroge sur l'avenir de KLM et son positionnement futur au sein du groupe.

François Cabrera, Secrétaire Général du Comité de Groupe Européen AF KL décrit la complexité à organiser une représentation commune des salariés du groupe AF KL, au travers de ses multiples entités rassemblant jusqu'à 38 syndicats. Il souligne les problèmes de gouvernance face aux prérogatives de la Holding, mais demeure optimiste sur la réalisation de ce défi collectif que nous sommes condamnés à réussir. Ignacio Plaza résume et conclut cette journée d'analyses et de débats. Une invitation incontournable à la réflexion, pour chacun d'entre nous...



Bonne lecture et rendez-vous sur le Net...

Bob VAN DER WAL
Philippe CADOREL
Co-animateurs

www.omnes-airfrance.com

« Une chose que vous savez peut-être, mais la politique d'égalité entre femmes et hommes est une idée essentielle qui s'est développée notamment en France grâce à l'Europe. Elle a été faite par les acteurs économiques et sociaux et par les syndicats de la compagnie Sabena, puisque ce sont les hôtesses de l'air de la compagnie Sabena qui ont fait, dans les années 80, une grève pour l'égalité de traitement entre femmes et hommes. Suite à cette grève, la Cour de justice européenne, sur plainte de ces syndicats, a établi dans le célèbre arrêt Defrenne que s'appliquerait l'article 119 du traité de Rome, établissant l'égalité salariale entre hommes et femmes, et a imposé à Sabena d'appliquer les mêmes salaires pour le même travail. »



« Le simple marché, la simple concurrence libre et parfaite, ce n'est pas un objectif pour l'Europe. C'est une vision peut-être globale mais où sont les intérêts européens là-dedans ? »

Henri MALOSSE
Président du Comité Economique Social Européen (CESE)

« Pourquoi l'Europe est-elle si fragile, a-t-elle été si fragilisée depuis 2008 face à la crise financière ? C'est en fait, un paradoxe, puisque venue des Etats-Unis, cette crise a parcouru le monde et elle s'est fixée en Europe. Pourquoi ici et pas ailleurs ? La réponse, c'est qu'elle s'est fixée sur le continent le plus fragile, où le rêve européen est resté inachevé, que nous avons les instruments de la libre concurrence mais que nous n'avons pas réalisé les politiques communes, la mise en commun de nos ressources, la solidarité –on le voit aujourd'hui avec la Grèce– qu'il aurait fallu. »

« C'est vrai que depuis 10 ou 15 ans ou un peu plus, cela piétine et notamment parce qu'il n'y a plus vraiment de vision, plus d'objectif et que les acteurs économiques et sociaux sont mis à l'écart au profit des lobbys dont on connaît souvent mal les intérêts défendus aujourd'hui. Eux-mêmes ne se mobilisent plus, résignés, se disant : "la construction européenne, c'est compliqué, donc on ne participe plus. Tout ce qui vient de Bruxelles est décidé on ne sait pas trop par qui, on ne sait pas comment. Donc, on ne participe plus". »

1^{ère} table ronde Quelles sont les conséquences et issues à la crise économique ?

Quelques échos des TABLES RONDES

Découvrez l'intégralité des exposés et débats sur
www.omnes-airfrance.com

« C'est une crise politique, parce que les états n'agissent plus, ils réagissent. Ils cherchent la solution mais il n'y a pas vraiment de politiques nouvelles et les gens ne s'y retrouvent pas. Ils ne pensent pas que les gouvernements peuvent trouver des solutions et ne voient pas non plus les syndicats aboutir à des solutions. Ils n'ont surtout pas confiance dans les entreprises qui sont considérées comme des institutions qui prennent de l'argent et qui n'en redonnent pas. »

« Je pense que les gouvernements ont maintenant l'expérience du secteur maritime. Aucun gouvernement, aucune compagnie aérienne ne souhaite réitérer le phénomène de dumping social et des pavillons de complaisance. Le travail qui existe au niveau maritime peut être un peu récupéré et adapté pour le secteur aérien. »

« En Europe, nous voyons aussi une précarisation des emplois. 50 % des pilotes qui travaillent pour Ryanair, aujourd'hui, sont des pilotes engagés de façon temporaire par des structures, des faux indépendants ou des modèles comme cela. Mais il y a aussi chez Ryanair comme dans d'autres compagnies, un refus de reconnaître les syndicats. Les travailleurs temporaires, c'est très commode pour des employeurs qui ne veulent pas de "problème" avec des pilotes, qui veulent trop faire respecter les normes de sécurité. (...) Dans ce cas, votre contrat n'est pas reconduit, c'est tout. »

« Quand on parle de déficit démocratique, oui, je peux comprendre mais les décisions sont prises à Bruxelles par deux institutions : le Parlement composé de membres élus par nous tous et par le gouvernement qu'on élit nationalement. Quand on voit la carte de l'Europe et qui gouverne l'Europe, que l'on ne s'étonne pas que les sujets sociaux ne soient pas à la pointe du progrès, parce que c'est un lieu qui est dominé par des gouvernements conservateurs, qui ont tous été élus par les citoyens européens. »



Ignacio PLAZA
Syndicaliste européen à l'European Cockpit Association

« En Espagne, au début du dernier siècle, quand l'économie n'allait pas bien, la solution était européenne. Maintenant, les gens commencent à dire "si l'Europe n'est pas la solution, alors l'Europe est le problème". »

« Plutôt que d'économiser et d'épargner, il faudrait que tout soit focalisé sur la création de confiance. Confiance et encore confiance pour qu'à court terme, on puisse développer des mesures de soutien ciblées et surtout pour le long terme afin d'apporter de la clarté dans des dossiers complexes qui aux Pays-Bas monopolisent le débat depuis longtemps. Par exemple, le secteur de l'immobilier et du logement. Il ne faut pas en même temps flexibiliser le droit au licenciement (donc, le licenciement peut se faire plus facilement pour les employeurs) diminuer et rigidifier le droit aux allocations de chômage. Il faudrait que des choses soient faites au niveau européen, ce qui n'a pas été réalisé dans le passé. »

« Je constate que dans la compréhension mutuelle, dans le soutien réciproque, l'Europe possède encore une vision « patriotique » en étant organisée encore de façon tellement nationaliste, qu'il faudra encore que beaucoup d'eau coule sous les ponts de la Seine afin que cette Europe fédérée soit constituée. En tant qu'état riche, il faut être enclin à prendre des mesures tout à fait différentes que ces restrictions économiques imposées à ces états fragilisés. Je crois que la Commission Européenne devrait faire beaucoup plus, et mieux c'est ce qui fait défaut dans cette recherche d'une solution européenne. »

« La crise actuelle ne peut pas être utilisée comme argument pour démanteler la Sécurité Sociale. Je crois que l'accès à la Sécurité Sociale et aux allocations sociales doit être maintenu et que les charges doivent être réparties équitablement. En plus, il faut défendre les groupes défavorisés et fragiles en termes d'accès au marché du travail. Le marché du travail européen doit être renforcé par ce seuil minimum. »



Peter GORTZAK
Membre du Conseil Economique et Social néerlandais (SER)



Frédéric TURLAN
Directeur d'IR Share et correspondant de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)

« Juridiquement, par rapport aux dernières décisions de la Cour de justice, si vous êtes pilote, en vacances en Indonésie, que vous vous cassez la cheville, que vous attrapez la malaria et que vous restez 15 jours dans un hôpital ; vous rentrez alors de vos vacances gâchées, vous êtes en droit de réclamer 15 jours de congés payés supplémentaires à votre employeur, dans la mesure où les 15 jours que vous avez passés à l'hôpital ne sont pas considérés comme des congés. La Cour de justice souligne en effet que les congés sont une période où l'on peut vaquer à ses occupations, s'occuper de sa famille, être libre et se reposer ; ce qui n'est pas le cas d'un séjour hospitalier. C'est un petit exemple qui peut vous montrer une certaine avancée sociale au niveau de la Cour de justice. »

« 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 ? »

« 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 Etat européen ou intra-européenne. Vous voyez bien que nous avons des changements fondamentaux dans le marché du travail. »



Emmanuel JAHAN
Conseiller relations internationales Air France

« Ma conclusion, c'est qu'il y a aussi une révolution à réaliser à tous les niveaux, aussi bien au niveau syndical qu'au niveau des employeurs, pour essayer de faire en sorte qu'au niveau européen, on ait une véritable représentation des salariés. »

« Qu'un texte élaboré par la Commission européenne soit rejeté par le Conseil, cela ne me choque pas. On est responsable de qui on élit. Que le Conseil refuse un texte, cela ne me gêne pas non plus, pas plus que le Parlement européen. Ce qui me paraît un peu plus discutable, c'est que le texte ne soit même pas présenté, tué dans l'œuf par un certain lobbying. »

« La crise doit peut-être aider à une prise de conscience. Comme tous les Etats membres essaient de racler les fonds de tiroir, on commence à les sentir un peu s'énervés sur les Google, Amazon ou autres qui arrivent à faire des profits considérables, en payant 2 % d'impôts au niveau mondial. Il y a peut-être une prise de conscience, grâce à la crise, qui va permettre de remettre dans le circuit de financement du modèle social européen, une partie de cette cagnotte »

« Je rappelle que la consultation des partenaires sociaux est une étape obligatoire, lorsque la Commission veut agir en matière sociale. Elle doit d'abord les consulter, une première fois pour avoir leur avis, une deuxième fois pour présenter ses idées et permettre aux partenaires sociaux européens d'ouvrir des négociations au niveau européen. Ce mécanisme est de moins en moins utilisé. »