



17

Séminaire

"L'EUROPE SOCIALE ET LA CRISE"

Mercredi 21 novembre 2012

Seconde table ronde : "Quelles perspectives
pour les salariés du groupe Air France-KLM ?"

*François Cabréra, secrétaire général du comité de groupe
européen Air France-KLM*

M. CABRERA.- Merci. Quand tu m'as demandé, Philippe, d'intervenir et que tu m'as envoyé l'ordre du jour, c'était : quelles perspectives pour les salariés du groupe Air France ? Je suis allé voir un peu ce que cela voulait dire "perspectives".

Des perspectives, ce sont des éléments déterministes et holistiques. Je me suis dit "*c'est quoi holistique ?*" Holistique, c'est constituer un ensemble supérieur à la somme de leurs parties. Cela veut dire que ta question était : peut-on prendre les salariés de l'entreprise Air France et de celle de KLM et essayer de discuter ensemble pour faire quelque chose de supérieur à cela ? Ce n'est pas un cadeau ! Mais je vais essayer de regarder ce qu'on peut faire.

Je pense que le problème qui est posé aujourd'hui est un problème important, parce qu'essayer de construire un avenir commun pour les personnels d'Air France, de KLM et leurs filiales, de quoi parle-t-on ? On parle de 101 000 salariés. On parle 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.

Quelque chose en commun, cela veut dire quoi ? On se rend compte que tous ces gens n'ont pas la même réponse. Ils n'ont pas la même réponse à la question "*construire quelque chose en commun*".

Pour cela, je pourrais simplement essayer en quelques mots de vous expliquer. Cela fait un peu ancien combattant, mon syndicat a été sollicité, en 1990 exactement, par des salariés d'Air France à Londres qui avaient une négociation salariale qui se passait mal. Ils voulaient qu'un syndicat français les aide. Évidemment, on était en 1990, cela a mis un peu la révolution, puisqu'on a fait des courriers à la Direction de l'époque pour dire que la négociation se passait mal.

On nous a dit "*occupez-vous de vos oignons, ce n'est pas vos oignons*". Nous avons répondu : "*Puisque c'est cela, on va envoyer un observateur du syndicat français aux négociations salariales à Londres*". On nous a envoyé les huissiers, les avocats. "*C'est interdit, ce n'est pas possible*". On s'est bien amusé mais finalement, cela ne s'est pas si mal passé que cela. Et les délégués du personnel londoniens Air France Londres sont venus nous voir quelques semaines après pour nous remercier de l'aide. Et c'est là, alors que l'on mangeait au restaurant du personnel à Montparnasse, au 16ème étage du siège d'Air France, que nous nous sommes dit que ce serait bien de faire une réunion avec tous les délégués du personnel d'Air France en Europe. Après tout, l'idée n'était pas si saugrenue que cela, puisqu'on venait de créer le comité de groupe français.

Loin de moi, l'idée de faire des hiérarchies mais il y a un syndicat qui avait nommé dans le comité de groupe français, un représentant des maîtres fromagers Androuet*, parce que c'était une filiale d'une filiale, d'une filiale. Il avait toute sa place au comité de groupe français mais les salariés Air France qui sont Air France tous les jours, qui ont l'uniforme Air France, eux, ils n'ont pas le droit parce qu'ils sont à Londres, à Rome, à Barcelone. Ils n'ont pas droit. Par contre, le salarié français d'une filiale d'une filiale d'une filiale, lui, il a droit de venir voir le directeur général, avoir les chiffres de l'entreprise et savoir ce qui se passait, la prospective sur l'entreprise.

Donc, on s'est dit que ce n'était pas si juste que cela. Le président Attali, à l'époque, a marché et a accepté d'organiser des réunions avec tous ces représentants du personnel. Tout cela se met en route. La réunion arrive et le président Attali nous prête la salle du conseil d'administration à Montparnasse. Tout se passait bien et au dernier moment, le président Mitterrand demande au président Attali de l'accompagner au Vietnam dans une visite officielle. Donc, le président Attali demande à son directeur général de le remplacer. C'était Jean-Didier Blanchet pour ceux qui s'en souviennent. Il m'appelle en disant :

"Je ne vais pas venir à votre réunion de super DP européens. Ils vont tous venir dire qu'ils ne sont pas assez payés, qu'ils ont un chef un peu abruti, qu'ils en ont marre, qu'ils ne sont pas assez. Je ne viens pas.

— Ne venez pas. Je dirai au président que vous n'êtes pas venu le représenter, c'est tout.

— Vous m'ennuyez, Cabréra, je viens mais 5 minutes.

— D'accord, 5 minutes."

Il est venu et il est resté jusqu'au soir, 19h00. Il nous a demandé s'il pouvait venir dîner avec nous au restaurant, parce qu'il a trouvé non pas les super DP qui allaient lui parler des histoires locales mais des gens d'Air France qui avaient envie de lui parler de la compagnie, de la concurrence, de la situation en Italie ou en Allemagne, etc. Donc, il a mordu au truc.

Tout cela pour vous dire que construire l'avenir, c'est quoi ? Dans la période actuelle maintenant, le problème qui nous est posé par la réunion, Bob en parlait tout à l'heure, qui se déroule en ce moment -j'ai eu quelques nouvelles il y a quelques minutes- c'est le problème qui concerne quelques entreprises en tout cas françaises, c'est le problème de la gouvernance et de la représentation des salariés dans les holdings internationales, parce que c'est bien cela qui est posé.

Tant que la holding était une holding capitalistique qui détenait les actions et que les décisions, les stratégies se déroulaient dans chacune des entreprises, même s'il y avait des contacts, on connaît cela, vous le savez, des fonctions combinées, les deux entreprises étaient restées indépendantes. On l'a vu tout à l'heure. La holding n'était qu'une holding capitalistique.

La réunion qui se passe en ce moment est bien tombée au point de vue de la date, puisque, c'est en ce moment à Amsterdam. Cela viendra ici, aujourd'hui, au CCE d'Air France et au comité de groupe européen, le 12 décembre. On est en plein milieu. Si ce qui se passe -on saura cela ce soir ou demain- c'est de donner plus de prérogatives à la holding et de monter des fonctions de décision à la holding, alors, se pose le problème de la gouvernance de cette holding et de la représentation des travailleurs.

En tant que syndicaliste, je suis intéressé par la gouvernance, évidemment mais aussi et surtout par la représentation des travailleurs. Si une partie des droits, des prérogatives qui sont aujourd'hui exercés par le Works Council de KLM ou par le CCE d'Air France ou par les CE et CCE des autres entreprises - il ne faut pas oublier les filiales- monte au niveau de la holding, qui sera l'interlocuteur de ces décideurs ?

On parle aujourd'hui surtout de la France et des Pays-Bas, sans être désagréable avec personne évidemment, une holding -je ne pense pas qu'il y en ait- qui serait entre une entreprise croate et une entreprise portugaise, ne poserait pas le même problème au sens des droits sociaux. Justement, ce qu'il faut c'est tirer l'Europe vers le haut mais nous avons des entreprises qui sont l'une en France, l'autre aux Pays-Bas. On a déjà connu cela une seule fois, en France, à part EADS, c'est DEXIA. Il y avait une partie belge importante en plus. On connaît cela tous les jours avec des entreprises germano-suédoises, avec des entreprises italo-danoises qui ont ce problème de la gouvernance et de la représentation des salariés quand les lieux de décision se déplacent de l'un et l'autre des pays vers un troisième pays. Bien sûr, si c'est à Jersey ou Guernesey, c'est facile mais quand c'est l'un ou l'autre des pays, on se retrouve dans une situation difficile.

Nous, les Français, nous n'avons pas de chance, parce qu'en plus, nous nous retrouvons avec une problématique qui est que nos amis néerlandais -et c'est tant mieux- avaient acquis au fil des années un droit, au sens du comité d'entreprise, très nettement supérieur au droit néerlandais, le droit de KLM, surtout du Works Council. Evidemment, nos amis néerlandais n'ont pas envie de voir disparaître une partie de leurs prérogatives.

Qui pourrait leur en vouloir ? Au contraire. Je fais vite. Pardon pour nos amis néerlandais qui sont là mais c'est pour les amis français qui ne connaissent pas très bien. On n'est pas en cogestion, on n'a pas de droit de veto. On est plutôt en codétermination. Une codétermination un peu poussée à KLM, aux Pays-Bas mais surtout à KLM. Il y a trois pays qui ont ce système en Europe : les Pays-Bas, l'Allemagne et l'Autriche ; ce que l'on appelle la corne d'or, d'un point de vue des droits sociaux.

La codétermination, c'est que l'on ne vient pas au CE de ces entreprises, quand on sait que le CE va dire "non", parce que s'il dit non, il n'est pas possible d'avancer. Ils ne disent jamais "non", puisque cela ne vient pas au CE, quand l'entreprise sait que le CE va dire "non", à de très rares exceptions. J'essaie de faire vite pour ne pas être trop long. Donc, tout se passe avant et quand le dossier vient au CE, c'est que les problèmes ont été aplanis, qu'on a trouvé des solutions, etc.

À côté de cela, le droit français des CE et CCE, dans ces pays-là, en Suède, en Norvège, on nous appelle "*klaxonne et passe*". En France, c'est interdit d'écraser les gens si on n'a pas klaxonné avant. Ils nous disent "*dans nos pays, c'est interdit d'écraser les piétons*". C'est cela, la différence.

Vous comprenez à partir de là que les amis néerlandais n'ont pas vraiment envie de voir partir une partie de leurs prérogatives, de leur droits. Pour aller où ? Puisque la holding est de droit français. C'est établi, c'est légal, c'est comme cela. Si le débat était sur la table, on pourrait mettre la holding je ne sais pas où, en Allemagne, en Autriche. Les droits ne seraient pas les mêmes mais à partir du moment où la holding est de droit français, c'est le droit français qui s'applique. Nos amis néerlandais nous disent : "*Vous êtes gentil mais qui va s'opposer ?*"

Je disais tout à l'heure pour faire vite à grands coups de serpe, cela peut vouloir dire quoi sur le social, les plans sociaux ? Si KLM désirait, il y a quelques années, arrêter Amsterdam/Mexico, parce que ce n'est pas rentable, il faut que cela passe au CE. Si le CE dit "non", on ne peut pas le faire. Il faut trouver une solution. Je fais vite, c'est un peu résumé. La nomination des cadres dirigeants passe au CE. Donc, si on présente un nom et que le CE dit "non", on ne peut pas le nommer. Cela n'arrive jamais, puisque cela ne vient pas. Cela n'arrive pas, puisque les problèmes sont aplanis avant mais c'est pour vous dire que quand on a des droits de ce type-là, on peut comprendre facilement qu'on n'est pas enclin à s'en délester. Pour trouver quoi à la place ?

Dans tout cela, j'en viens au comité de groupe européen, parce qu'on pourrait se dire "*on a bien un comité de groupe européen. Pourquoi le comité de groupe européen ne pourrait pas à ce moment-là, jouer ce rôle-là ?*" Pourquoi pas ? Sauf que le comité de groupe européen est aussi de droit français et que de ce point de vue -pour en revenir à la discussion du début d'après-midi sur l'Europe, le Comité économique et social européen et ce que nous disait l'interlocuteur de tout à l'heure- c'est extrêmement difficile. On pourrait se dire "*on n'a qu'à donner plus de pouvoir au comité de groupe européen. C'est facile.*" Oui mais vous savez, le comité d'entreprise européen, c'est une première directive de 1994, transcrite en droit français, puisque le groupe Air France-KLM est en France, en 1996, deux ans plus tard. Quand l'Europe édicte une directive, elle s'applique. Les états ont deux ans pour transcrire. L'Etat français prend toujours deux ans. Et quelques mois d'ailleurs !

Première directive. Après, cela discutaille un peu. Il y a pas mal de comités de groupe européens qui se mettent en route. Il y a 2 000 entreprises en Europe qui pourraient créer des comités de groupe européens et il existe environ 600 comités de groupe européens. Je parle bien en Europe, pas uniquement de la France.

Deuxième directive, en 2009, qui donne un peu plus. Ce n'est pas grand-chose. C'est presque la même avec des petites améliorations. Elle est transcrite en droit français en 2011, deux ans plus tard. Pour le coup, en 2011, le Parlement français ne veut pas s'embarrasser. "*Ce n'est pas intéressant du tout, on ne va pas perdre de temps avec ces histoires, à transcrire une directive*

européenne". Ils décident de donner toute prérogative au gouvernement pour légiférer par ordonnance. Donc, les députés français ont estimé que ce n'était pas la peine de perdre du temps avec cela, qu'ils avaient autre chose à faire que d'étudier le droit des comités d'entreprise européens et que c'était au gouvernement de le faire.

Le gouvernement procède par ordonnance et quelques mois après, édicte une ordonnance qui est *a minima* du minima, qui n'est pas loin d'être inférieure à la directive. Elle ne peut pas mais après, on joue sur les mots. Pourquoi cela ? Parce que j'ai entendu des choses intéressantes tout à l'heure.

Je crois qu'effectivement, il y a un double, double langage en Europe sur ces questions.

Qu'est-ce que cela veut dire ? Du côté du patronat Business Europe, position officielle en réunion de négociation devant les états : *"non, le comité de groupe européen a assez de droits. Il ne faut pas augmenter les droits. C'est suffisant"*. Position officielle, donc, ils s'opposent à l'augmentation des droits et des prérogatives. Proposition officieuse dans les couloirs : *"si vous pouviez obtenir plus de droits pour les comités d'entreprise, cela nous enlèverait ces syndicats, les empêcheurs de tourner en rond. En France, je ne citerai pas les noms, il y en a un ou deux ; en Italie, il y en a un ou deux aussi un peu agaçants. On enlèverait un peu de prérogatives aux syndicats et aux comités d'entreprise dans les pays et on en donnerait un peu plus à l'Europe, cela nous irait bien finalement"*. Mais c'est la position officieuse. Officiellement, c'est : *"non, on ne donne pas"*.

Côté CES -et je suis un syndicaliste dont le syndicat est très implanté à la CES-, c'est pareil mais dans l'autre sens. Position officielle en réunion : *"il faut plus de droits pour les comités d'entreprise européens. Il faut que les travailleurs soient mieux représentés en Europe. Il faut que les comités d'entreprise européens bénéficient de plus de prérogatives"*. Dans les couloirs : *"surtout pas, ne touchez pas à cela, ne touchez pas au droit des comités d'entreprise. Attention, si vous touchez à cela, on vous met le bazar"*.

On a un double, double langage qui fait que cela n'avance pas et qu'on a les prérogatives qui sont... Dans tout cela, vous comprenez que c'est un peu compliqué.

Deux mots pour parler d'Air France-KLM, pour savoir de quoi on parle. Hors France, Air France a 1 100 salariés en Europe. Nous étions 2 500, il y a 5 ans. Hors Pays-Bas, KLM a 1 100 salariés aussi. La somme des deux fait 2 200. Il y a 5 ans, la somme des deux faisait 5 000.

En Allemagne, il y a 5 ans, il y avait 600 salariés Air France-KLM. Aujourd'hui, j'ai les chiffres d'hier, car nous avons une réunion hier sur ces questions, il y en a 276.

Par contre, en Tchéquie, on était quasiment 0, il y a 5 ans. On est 450 dans une filiale. Et en Hongrie, il y a 5 ans, il n'y avait quasiment personne, juste quelques équipes d'Air France et quasiment personne de KLM. Nous sommes aujourd'hui 300. On voit aussi un phénomène extrêmement important en Europe, dans notre groupe Air France-KLM. Je ne suis pas en train de parler des plombiers polonais ou de je ne sais trop quoi. Je parle bien du groupe Air France/KLM qui voit des mouvements importants de personnel en Europe.

Je voulais vous dire aussi, pour conclure, que trouver une piste de construction pour une représentation des salariés Air France, KLM et les filiales... Je n'oublie pas les filiales. Je ne voulais pas vous abreuver de chiffres mais sachez par exemple qu'en Grande-Bretagne, il y a 1 900 salariés, quasiment presque 900 d'une filiale qui s'appelle Cobalt qui est une filiale KLM (51 %), Air France (49 %).

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. Ou alors il

faut tout recommencer à zéro mais dans la construction actuelle du groupe Air France-KLM et dans le chemin qui a été choisi par les dirigeants, depuis de nombreuses années, nous n'avons qu'une seule piste pour essayer de nous en sortir, c'est celle-ci. Même si elle est un peu folle, nous sommes condamnés à la réussir. Donc, nous avons un peu de travail devant nous. Je vous remercie.