



UN MODÈLE SOCIAL DÉPASSÉ

Tous les analystes sont d'accord, nous le constatons sur les tarmacs de jour en jour, notre environnement change et les restructurations majeures incontournables de nos entreprises traditionnelles sont devant nous.

Face à ces défis, le modèle de dialogue social traditionnel a démontré ses limites. Face à ce nouveau paradigme, l'agilité, la capacité de s'adapter, de se réformer rapidement et même d'anticiper sont les clés de la survie. Or, une bonne réforme n'est pas la réforme idéale décidée de manière théorique par un Comité de direction.

UNE BONNE RÉFORME
C'EST CELLE QUI EST ACCEPTÉE.

Et pour être acceptée, il faut impliquer plutôt qu'imposer, expliquer le sens, le « pour quoi » et laisser le « comment » à ceux qui sont en charge de faire vivre la réforme. Enfin, le temps est un élément essentiel. Nous avons perdu dix ans face au low-cost MC, nous

sommes restés immobiles face aux compagnies du Golfe qui commandaient des avions par packs de 100. Aujourd'hui, en Asie et en France, l'offre low-cost long-courrier se déploie et on lui accorde une prévision de 50 % du marché. Le cycle élaboration de projet-négociation-rapport de force n'est plus compatible avec le rythme du monde économique moderne.

IL NE FAUT PAS ACCÉLÉRER, IL FAUT
CHANGER NOS FAÇONS DE PENSER.

Nous sommes confrontés à des entreprises jeunes, sans contraintes sociales. Face à elles, nous avons des atouts totalement étouffés par notre modèle social dépassé. Il nous faut nous libérer de ce carcan et laisser les salariés prendre l'initiative ☺☺☺

⊗⊗⊗ en leur donnant les moyens d'agir. C'est la raison pour laquelle un collectif de pilotes a proposé de rénover le dialogue social. Il a fait des propositions concrètes sur le droit d'expression des salariés, sur la fiabilisation des informations qui sont délivrées aux salariés et sur une charte de bonne conduite pour sortir du schéma traditionnel « *décision unilatérale – rapport de force préventif* ». Ces propositions ont été soutenues par nombre d'entre vous. Elles n'ont été retenues ni par la direction, ni par les OP pilotes. Ces dernières ont même diabolisé la démarche.

Seule la CFDT a entendu ce collectif et est même allée plus loin en proposant à des pilotes d'AF de sortir de la théorie pour faire vivre ces idées.

NOUS AVONS DONC DÉCIDÉ D'OUVRIR
UNE SECTION AIR FRANCE DU SPL POUR
DÉMONTRER QU'UNE AUTRE VOIE DANS NOS
RELATIONS SOCIALES EST POSSIBLE ET MÊME
VITALE POUR NOTRE AVENIR.

LA SPÉCIFICITÉ CATÉGORIELLE PNT, RECONNUE

Notre engagement a été totalement conditionné à la préservation de notre collègue PNT, qui a été institué par la loi de 2008. La CFDT s'est réorganisée afin de répondre à ces dispositions légales avec le SPL, un syndicat 100 % pilotes. Au-delà et à notre demande, elle s'est engagée, si du fait de la volonté du législateur cette spécificité était remise en question, à défendre le collègue PNT. Notre engagement au sein du SPL est donc un point de renforcement de notre représentativité spécifique, c'est une opportunité et pas une menace.

IMAGINER UNE POLITIQUE PILOTE GROUPE AF

Le SPL a la volonté de construire une véritable politique pilote groupe, le syndicat étant construit afin que les PNT (AF, TO ou A5) s'engagent ensemble pour l'unité et la défense du métier de pilote au sein du Groupe AF, tout en garantissant à chaque section son autonomie.

RENFORCER LA COHÉSION ENTRE LES CATÉGORIES DE PERSONNELS

Pilotes, PNC, personnel sol, nous faisons tous partie de l'entreprise Air France. L'organisation que nous construisons vise, sur les sujets communs, à coordonner ces différentes catégories de personnels *via* le SPL, l'UNPNC et le SPASAF CFDT, ce dernier étant la première organisation syndicale au sol, cadres et non-cadres. Ce n'est qu'ensemble que nous réussirons à construire « *l'Air France et le Groupe Air France de demain* », par des positions que nous prendrons ensemble sur les grands sujets (NAO, intéressement et développement).



© DETAIRSLIDES - PLANESPOTTERS

EN DEUX MOTS, L'INDÉPENDANCE
DANS L'INTERDÉPENDANCE.

FAIRE DU SYNDICALISME AUTREMENT

La section AF du SPL n'est pas une offre supplémentaire alternative dans un paysage syndical déjà divisé. C'est une organisation qui s'engage à faire du syndicalisme autrement afin que notre droit d'expression se concrétise en une véritable capacité à co-construire notre avenir.

Notre démarche va être attaquée, critiquée. Nous nous efforcerons de ne pas répondre aux attaques personnelles, même si nous savons pour l'avoir déjà subi, qu'elles comprendront leur lot de propos diffamatoires et de procès d'intention gratuits... c'est le prix à payer quand on décide d'agir.

En revanche, nous répondrons sans hésiter à toutes les critiques argumentées, toutes les questions, doutes ou inquiétudes que notre démarche pourrait soulever.

Le *statu quo* n'est pas une option. ●

POUR QUE LE GROUPE AIR FRANCE
RETROUVE SA PLACE, NOUS ALLONS PORTER
VOS PROPOSITIONS.

Le bureau

Igor Clavel, David Derognat, Grégory Erbsheuser,
Jean Sautereau et Patrick Vincent.

SI VOUS PENSEZ, COMME NOUS, QU'IL EST URGENT DE RÉFORMER LE DIALOGUE SOCIAL POUR
PERMETTRE À NOTRE ENTREPRISE DE SE DÉVELOPPER, REJOIGNEZ-NOUS !