



Séminaire

"COMMENT MIEUX TRAVAILLER ENSEMBLE ?"

Lundi 5 mai 2014

Débat avec M. Raffin et M. Schmid

M. CADOREL.- Je crois que c'est impressionnant de voir le travail qui a été fourni, le systématisme, le fait que ce dossier soit travaillé depuis des années et des années. Il y a un aboutissement qui était important pour que vous preniez conscience qu'il y avait eu des précurseurs et qui ne demandaient qu'à être suivis. On va faire 5 ou 6 minutes de débat pour maintenir une pause de 5 minutes avant les intervenants suivants. Bob ?

M. VAN DER WAL.- Tout d'abord, je voudrais vous complimenter pour ce que vous avez réalisé ces dernières années. Lorsque l'on regarde ces transparents, on a l'impression que les choses sont simples mais ceci représente un gros travail. Je suis très impressionné de voir que les syndicats très puissants dans le monde obtiennent ce type de résultat. Êtes-vous prêts à partager l'expérience que vous avez réalisée avec d'autres organisations syndicales ? Peut-on apprendre de ce que vous avez mis en œuvre ?

M. SCHMID.- Merci Bob. C'est la raison pour laquelle nous sommes ici. Nous voulons montrer que malgré les difficultés, comme les relations que l'on peut avoir dans une famille, il y a des questions qui sont difficiles à résoudre, pas facile d'en parler mais au final, c'est ensemble que nous affrontons l'avenir. Et là, nous sommes assis ensemble dans cette salle pour nous assurer que KLM et Air France réussiront ensemble pour les nombreuses années à venir. Au final, nous sommes ensemble et nous réussirons ensemble. Nous vous avons montré, je pense, les fondamentaux d'une collaboration. Si vous voulez approfondir la démarche, nous sommes tout à fait à votre disposition.

M. RAFFIN.- Je vais rajouter quelque chose de très bref, en français malheureusement, parce que mon anglais n'est pas aussi bon et je serai plus précis si je parle en français.

Je pense vraiment qu'en 2020, Emirates sera la plus grosse compagnie du monde. Le trafic se déplace vers le sud-est asiatique. Quand vous regardez cela, en Australie et en Nouvelle-Zélande, le syndicalisme pilote qui était si puissant n'existe plus ; envolé, par un mois ou plusieurs mois de conflit entre Qantas et les pilotes. En Asie, là où le business se développe, le syndicalisme est interdit en Chine et dans d'autres pays. En Inde, c'est tout juste toléré. J'ai le regret de vous dire que malheureusement, l'Afrique va rester l'Afrique pour un paquet d'années. Et en Amérique du Sud, la pratique du syndicalisme même pour les pilotes, cela se traduit par des journées, des semaines, parfois des mois d'emprisonnement assez régulièrement.

Que reste-t-il pour défendre notre profession aujourd'hui ? Il reste l'Amérique du Nord et l'Europe. Si on s'autorise à se disputer entre nous, parce qu'on a cinq ou six organisations professionnelles en France, qui font de la surenchère permanente, si on s'autorise à se disputer entre partenaires à l'intérieur d'une même compagnie même si elle est transnationale, si on s'autorise les disputes entre partenaires entre une joint-venture -et ce n'est pas toujours facile avec nos amis Américains, je peux vous dire que nous avons eu quelques séquences assez rigolotes et des négociations très difficiles— si on s'autorise cela, nos boulots sont foutus. Il faudra aller faire du co-meeting en Asie, aller travailler chez Emirates, en Chine. J'habite le Gers, je trouve que c'est beaucoup trop loin. Je n'ai pas envie.

Je me dis que ce qui est vrai pour les pilotes, cela doit être vrai aussi pour la relation que l'on a entre les pilotes et bien entendu, les hôtesse et les stewards mais aussi avec le personnel au sol. C'est une grande "victoire" du management d'avoir toujours voulu créer des barrières et des fossés. Je pense que c'est une erreur. Si aujourd'hui, on ne se bat pas contre ces idées-là, si on ne travaille pas tous ensemble -c'est principalement la raison de notre présence, ici— je pense que c'est la plus grosse erreur que l'on puisse faire pour les prochaines années.

M. CADOREL.- C'est ce que j'appelle un discours mobilisateur ! Il n'y a rien à rajouter. L'essentiel est là. C'est pour cela que nous avons souhaité qu'OMNES existe, qu'elle continue à vivre et perdurera, je l'espère. D'autres questions ?

QUESTION.- Merci pour votre message d'ouverture sur le partage de cette démarche. Une chose m'a surpris dans le protocole n° 1 : la question de la grève. Est-ce toujours le cas de façon

systématique, que vous ne preniez pas le travail de l'autre ? Il y a eu la semaine dernière une grève en France. Est-ce que cette partie du protocole n° 1 a été activée pour éviter une quelconque substitution.

M. SCHMID.- Merci de cette question qui est tout à fait d'actualité. Cette question est également traitée dans le protocole n° 1. C'est un sujet tout à fait commun au sein des syndicats de pilotes de se soutenir l'un l'autre en cas de grève. La semaine dernière, en fait, aux Pays-Bas, les motifs de la grève n'étaient pas tout à fait clairs que ce soit en termes de chronologie ou de revendications. Je vais passer la parole à Philippe pour qu'il y réponde, car je pense qu'il est important que tout le monde comprenne quels étaient les motifs de la grève, quelle était la problématique et les raisons pour lesquelles les pilotes d'Air France ont envisagé le conflit. Par principe, nous soutenons les actions syndicales des organisations de nos homologues. Si nous ne le faisons pas, nous contrecarrons et nous nuisons à l'intérêt et à la force des autres organisations.

M. RAFFIN.- Merci de me donner la chance d'expliquer ces motifs. Nous avons été assez mauvais en termes de communication. Je crois que les revendications n'ont pas été présentées dans le bon ordre.

Le bon ordre pour nos revendications était le suivant: on veut bien se battre dans une économie globale, ouverte mais on ne veut pas jouer au foot avec les règles du rugby. On veut que les règles soient les mêmes pour tout le monde. Il n'y a pas de raison qu'il y ait 700 millions d'euros de différence de charges sociales entre la France et la Hollande. Il n'y a pas de raison que les impôts des Européens financent l'achat des A-380 d'Emirates, parce qu'on ne peut pas se battre dans ces conditions.

Du coup, on passait au deuxième point de notre revendication, qui était l'exigence d'une convention collective de branche pour les pilotes. Pourquoi ? Parce qu'aujourd'hui, il se trouve des gens qui investissent 100, 120, 150 000 € dans une qualification de pilote de ligne et des compagnies comme Wizz, qui leur demandent de payer 54 000 € pour effectuer les 500 premières heures de vol qu'ils font pour pouvoir travailler ensuite. Cela veut dire que non seulement, les personnes ne sont pas payées pour aller travailler mais qu'on leur demande de payer.

Ma question concernait directement le ministre des Transports. *"Vous sortez de l'ENA, est-ce que vous accepté de payer 150 000 € vos études et que la première année, non seulement vous n'êtes pas payé mais vous payez 54 000 € ?"*

Et le dernier point portait sur la loi Diard. Ce n'est pas un souci pour nous. Cette grève vient de faire la démonstration que c'est très bien comme cela, parce que 48 heures à l'avance, la compagnie mesure très exactement ce qu'elle va subir, elle dit "stop" et on trouve une solution. La loi Diard n'était pas un sujet pour nous. Ce qui était un sujet, c'était que des entreprises puissent se permettre de faire venir des travailleurs roumains, portugais, espagnols, faire du travail en France, sans payer les taxes et les charges sociales. C'était notre combat.

Nous avions un dernier petit point, parce que cela fait des semaines, des mois, des années qu'on nous balade sur les CMC biométriques. En gros, vous êtes pilote de ligne, hôtesse ou steward, chaque fois que vous passez un PIF ou un filtre, il faut retirer la ceinture, le chignon, les chaussures. C'est insupportable. On leur demandait donc de faire un effort pour au moins normaliser les contrôles, parce que ce ne sont pas les mêmes à CDG, à Orly, à Toulouse, à Nice. Pourtant, le niveau de sûreté de nos vols est exactement le même.

Nous nous sommes fait complètement manipuler par l'entreprise et le gouvernement, parce que notre métier, c'est d'être pilote. Nous ne sommes pas de grands communicants.

Je vous assure que l'intention des pilotes sur ce sujet n'était sûrement pas comme cela a été présenté à la radio, de présenter un avantage acquis pour des nantis, qui ont envie d'empêcher le peuple de partir en vacances quand il veut. Ce n'était sûrement pas cela.

M. CADOREL.- Une dernière question ?

QUESTION.- Est-ce que je peux vous poser une question ? Je veux parler de l'influence. Je sais que le syndicat VNV -je ne parle pas du SNPL- a un rôle important au sein de KLM. Pensez-vous que vous allez avoir un rôle, une influence supérieure, plus importante avec l'émergence du nouveau groupe et de son intégration accrue ? Comment allez-vous réussir à jouer un rôle et à avoir une influence commune, conjointe ensemble ?

M. SCHMID.- La phase suivante et la nouvelle structure en termes de Holding ont été passées en revue par le comité d'entreprise néerlandais et sont toujours en phase d'analyse. C'est effectivement une configuration que VNV doit s'approprier. Il y aura des implications sur la façon dont nous faisons les choses. Nous comprenons les idées derrière la structuration de cette holding, d'après les perspectives de **Wim Kooijman**, de la Direction d'Air France et de KLM mais ceci aura un impact, effectivement. Il est important d'identifier les niveaux de décision, là où elles seront prises ou non. Il faut identifier tout cela et les différentes articulations. Je n'ai pas une réponse claire à vous donner mais nous allons suivre les évolutions avec nos collègues français, parce qu'il est important que les organisations françaises et néerlandaises travaillent de concert.

En ce qui concerne la démarche générale, je peux vous dire que nous travaillons ensemble conjointement au niveau des deux organisations représentatives. Nous allons développer une plateforme commune pour conduire nos négociations, puisqu'une nouvelle convention collective au sein de KLM ne se discutera pas au niveau de la Holding mais restera discutée au niveau de la compagnie aérienne. Donc, un autre sujet qui nécessitera des discussions, des négociations au niveau de la Holding, avec une implication de nos homologues d'Air France, que portera probablement sur des questions, abordées dans le prochain protocole, notamment l'articulation et les relations avec et au sein de la Holding.

M. RAFFIN.- C'est un sujet que nous abordons au niveau européen aujourd'hui, parce qu'on commence à avoir pas mal de compagnies transnationales comme Ryanair, easyJet. On se dit que peut-être demain, si les règles du capital changent et que l'on peut acheter des compagnies américaines ou que des compagnies américaines peuvent acheter des Européennes, cela évoluera. Le problème, c'est que le droit, même en Europe, n'est pas harmonisé. Cela pose un vrai problème. Si le droit n'est pas harmonisé entre pays européens, il l'est encore moins avec les autres pays du monde, que ce soit le droit social ou le droit du travail.

Nous essayons à notre niveau, en travaillant avec VNV, de trouver des solutions avec nos deux managements, parce que le droit n'existe pas, parce que le droit n'est pas dit. On essaie aussi au niveau européen de faire des propositions au travers de l'European Cockpit Association, à la commission bruxelloise et on essaie au niveau de l'IFALPA, qui est la Fédération mondiale des pilotes, de faire en sorte que l'OACI prenne en compte tout cela et que la bureaucratie aille au même rythme que l'industrie qui bouge très vite.

QUESTION.- Je trouve cela très bien. C'est un bon exemple que vous donnez avec cette démarche. Je représente maintenant l'UNSA Aérien mais en remontant dans le passé, je faisais partie du syndicat national des mécaniciens au sol de l'aviation civile. Pour tout ce qui concerne les activités de maintenance, c'est un bon exemple. Nous avons fait une démarche un peu commune : on a d'un côté le LNVF et l'UNSA Aérien-SNEMSAC. C'est déjà une première avancée. On essaie de travailler en commun, même si nous ne sommes pas arrivés à finaliser un protocole d'accord. C'est assez compliqué. Nous avons des conventions différentes, des lois et des règles différentes.

Par contre, je serais tenté de revendiquer peut-être un peu plus de solidarité entre la partie maintenance et la partie exploitation. Les pilotes, parce qu'on a un sujet commun, ont comme objectif la sécurité des vols, qui est très importante. Le passé est le passé mais le petit regret que je puis exprimer ici devant vous, c'est peut-être que l'on ait manqué de soutien, quand il a été décidé d'envoyer des avions à Vérateilly** pour la famille 320, au Maroc, en Chine, voire en Afrique du Sud. Nous aurions souhaité un soutien un peu plus important de la part de la corporation des pilotes. C'était juste une petite remarque que je voulais faire.

M. RAFFIN.- J'entends ce que tu dis et je ne peux que le déplorer. Je vais juste dire que cette action syndicale, même si on vous dit "*on fait un certain nombre de choses*"... Je vais prendre l'exemple du dernier conflit. Cela a été compliqué de communiquer et d'expliquer à nos collègues hollandais ce que nous étions en train de faire, parce qu'il y avait les vacances scolaires, parce qu'il y avait ceci ou cela. Mais pour plein de raisons. Chaque fois, on a de nombreuses raisons. C'est vrai que nous n'avons pas des process super figés comme des check-lists. Je n'ai jamais entendu dire qu'on avait eu une demande des mécanos. Je n'en ai jamais entendu parler. Pourtant, je suis au conseil syndical tous les mois. Pourtant, je suis au bureau national. Je n'en ai jamais entendu parler. J'ai un petit problème de surdité peut-être. Je ne peux que le déplorer.

QUESTION.- Une petite question. Peut-être serait-il une bonne idée de commencer avec un nouvel accord entre les mécaniciens et les pilotes ?

M. SCHMID.- Qui le rédigera ?

INTERVENANT.- Nous trois !

QUESTION.- Je viens du VNV et je suis également au comité européen. J'ai apprécié la qualité de votre présentation et l'ouverture que vous avez proposée. Vous avez bien montré que des textes très ennuyeux, très juridiques peuvent être intéressants à lire. Je voudrais simplement souligner un point. Le titre du deuxième protocole était de *raccommoder*. Il y a un poème de Robert Frost, qui date de 1914, poète américain, il est souvent cité. Il disait que les bonnes clôtures font les bons voisins. Il était question de réparer les clôtures, les barrières.

Voulez-vous rebâtir les compartiments, les clôtures les partitions ? Voulez-vous les réparer, les enlever ? Vous voulez œuvrer à créer de nouvelles clôtures mais dans un sens positif avec le reste ? Les clôtures, cela peut être une bonne métaphore mais il faut faire attention à la façon dont on les utilise. Il ne faut pas rédiger ce genre de protocole après deux ou trois verres de vin ! Il faut le faire après deux ou trois tasses de café, en tout cas dans des bonnes dispositions d'ouverture et de communication.

M. RAFFIN.- C'est vraiment une question de fond. Très honnêtement, il me semble que c'était difficile, juste après la fusion, compte tenu de la méconnaissance des uns et des autres, de faire autrement que comme cela. En plus, c'était le choix des compagnies. Il n'y avait pas de raison de s'opposer à ce choix.

En revanche, et là-dessus je suis absolument sûr que nous sommes d'accord avec nos collègues hollandais, c'est le *pie theory*¹. Si vous voulez manger du gâteau, il faut qu'il y ait un gâteau. C'est la première condition. Et plus vous voulez que votre part soit importante, plus le gâteau doit grossir. Un des fils conducteurs de notre action syndicale, c'est de se mettre en agilité par rapport à cela.

Chaque fois que l'on peut trouver un accord avec l'entreprise, qui fait que le gâteau grossit, on accepte. En revanche, on est absolument intransigeant sur la part du gâteau qui nous revient et on peut être très stupide avec cela. Sur le fait de faire grossir le gâteau, on n'a pas d'inconvénient. Si demain, le management arrive à nous convaincre que la meilleure des solutions pour faire grossir le gâteau Air France-KLM, c'est de faire des vols entre Paris et New York, puis à New York, que l'équipage d'Air France prenne un avion hollandais et l'emmène à Amsterdam, le ramène à Montréal, puis à Paris, on va trouver un accord là-dessus. D'ailleurs, on leur a fait un certain nombre de propositions sur le cargo, en voyant mourir le cargo, en voyant la politique de la terre brûlée. On leur a dit : "*peut-être que l'on peut optimiser et limiter les coûts en utilisant mieux les équipages*". La proposition n'a pas été retenue.

Mais pour répondre à ta question : oui, c'était nécessaire au début mais si demain, il faut lever ces barrières, je pense qu'on écouterait attentivement ce que l'entreprise aura à proposer et on analysera avec beaucoup de sérieux les propositions qu'elle fait, pour voir si cela peut profiter aux employés que nous sommes.

¹ Pie Theory ou théorie de MM ou Théorie de Modigliani et Miller 1958

M. CADOREL.- Merci, Philippe. Merci, Willem.

(Applaudissements)