



Nous venons d'être confrontés à plusieurs situations qui témoignent de mentalités et de méthodes de management non seulement amORALES, mais mortifères pour la cohésion sociale d'Air France. Les situations que nous décrivons ici ont en commun de concerner des PNC alternants, c'est-à-dire les personnes les plus jeunes et les plus fragiles dans l'entreprise.

1<sup>er</sup> cas : une Hôtesse alternante au dossier irréprochable qualifié par son cadre « *d'au-delà de l'excellence* » se voit refuser un CDI au motif de « *l'effet qu'elle fait à la gente masculine* ». Celle-ci s'était pourtant placée sous la protection de la Direction à la suite d'un harcèlement dont elle avait été victime lors d'une rotation. Son encadrement a estimé qu'elle était trop fragile et qu'il fallait la protéger en refusant de l'intégrer !

2<sup>ème</sup> cas : une Hôtesse alternante au dossier également qualifié « *d'au-delà de l'excellence* ». A la suite d'un problème moteur sur un vol où elle était en fonction, elle rentre en mise en place. Personne ne s'inquiètera de la façon dont elle a vécu cet incident. Sur ce vol retour en mise en place elle a le malheur d'accepter une coupe de champagne proposée par l'équipage. Sanction : virée après 9 mois de bons et loyaux services !

3<sup>ème</sup> cas : un Steward alternant au dossier « *au-delà de l'excellence* » qui ne sera pas gardé suite à 3 arrêts maladies de courte durée. Le motif de cette exclusion est illicite, de surcroît la forme utilisée par l'Encadrement PNC est pour le moins choquante : notre collègue se verra asséner : « *on pense que tu as fait ça pour avoir plus de jours de repos dans le mois, 3 arrêts maladie cette année, 8 l'an prochain et plus de 10 dans 2 ans et dans 5 ans on te voit plus* ». On décourage ce Steward de rencontrer sa cadre : « *Tu l'auras compris, pas la peine de venir, ta cadre te dira la même chose, je marquerais que tu es passé pour des raisons d'officialisation mais ça ne sert à rien de perdre ton temps à l'avenir* ». Sa cadre lui avait pourtant dit qu'elle était favorable à son intégration.

En l'espace de quelques jours, nous avons découverts ces 3 dossiers. Dites-vous bien qu'ils sont nombreux à se taire pour être intégrés tout en encaissant mépris et vexations.

**Nous pensions que ce management fondé sur la mesquinerie, l'arbitraire et la terreur était derrière nous.** Les statistiques de la Direction font apparaître une baisse du nombre de sanctions, à laquelle nos syndicats ne sont pas étrangers. Cette baisse reflète une politique managériale renouvelée et partagée par une grande majorité de cadres PNC. Ces derniers ne souhaitent pas/plus être perçus comme le bras armé d'une Direction plus axée sur la sanction que sur la prévention et l'accompagnement. Nous savons que beaucoup d'entre eux ont conscience que chaque PNC a en lui une énergie, un désir d'utilité sociale et d'accomplissement par le travail. Or, cet élan est brisé lorsque des « responsables » contribuent à démotiver les individus.

**Force est de constater qu'il reste encore un certain nombre de « managers » qui comptent bien ne pas renoncer à leurs anciennes méthodes en plombant le projet. Ces individus, qui n'appartiennent pas forcément à la base de l'Encadrement PNC, nous les appelons les Saboteurs. Saboteurs de la cohésion sociale, Saboteurs du fonctionnement de notre entreprise. Saboteurs d'une tentative de nouvelle politique sociale.**

Nous ne faisons pas partie des thuriféraires du nouveau Directeur Général. Ce n'est ni notre rôle, ni notre envie. Mais Ben SMITH a depuis son arrivée instauré une nouvelle dynamique dans les échanges faite de franchise et de respect de ses interlocuteurs et même les désaccords sont nombreux, l'écoute et la volonté d'avancer sont là. Les salariés l'ont d'ailleurs bien senti et lui font, sur ce point et jusqu'à présent, en grande majorité confiance.

Ben SMITH s'est occupé de nettoyer les écuries d'Augias que constituait la politique sociale d'Air France, en évinçant le Directeur Général et le DRH. Ceux-ci avaient encouragé et participé à une pratique sociale marquée par une absence totale de transparence et de volonté de dialogue, par un autoritarisme coupable car ils ont mené la compagnie droite dans le mur.

Souvenons-nous, en 2014, à la veille de résultats historiquement bons pour Air France, de certaines rumeurs lancées depuis la Direction de l'Encadrement PNC prétendant que les salaires des PNC ne pourraient bientôt pas être payés et qu'il fallait en urgence revoir à la baisse l'accord collectif.

Souvenons-nous de vagues de sanctions lancées par la Direction du PNC qui maniait bien mieux le bâton que la carotte.

Souvenons-nous de ces PNC amputés de jours de vacances parce qu'ils s'étaient déclarés grévistes. Souvenons-nous des batailles que nous avons menées pour obtenir le nolontariat sur Conakry (Ebola) ou Tel Aviv (roquettes qui tombaient sur l'aéroport), ou parce qu'elle obligeait les hôtesses à porter le voile sur la destination Iran. Et la liste est encore longue.

**Aujourd'hui les chantiers ne manquent pas, les sujets qui fâchent non plus. Mais qu'ils ne soient pas compliqués, et redisons-le sabotés par des éléments pratiquant la politique du pire en espérant ainsi préserver leur pré carré. Personne n'en sortira gagnant, à commencer par l'Entreprise elle-même.**