

## Grèves dans les transports

Nombreux sont mes lecteurs qui, à juste raison, se sont inquiétés du nombre de grèves déclenchées en ce premier trimestre 2010. En effet, ces mouvements revendicatifs pénalisent non seulement les utilisateurs (professionnels et touristes) dans leurs déplacements, mais également toutes les entreprises liées au mode de transport concerné : compagnies aériennes, aéroports, sociétés de services, location de voitures, hôtels, etc...

Bien sûr, le fait de ne pas posséder tous les arguments présentés par les différentes parties, dans les cas cités ci-après, ne permet pas de donner un avis sur le comportement des uns et des autres, mais laisse cependant la possibilité de présenter quelques commentaires.

Les faits :

### \* **British Airways**

La grève du Personnel Navigant Commercial (PNC) de British Airways (BA) a été déclenchée, en mars, par le syndicat "Unite", représentant les 12.000 hôtesses et stewards de la compagnie, pour s'opposer à son plan de restructuration.

Sauf à en négocier les modalités, dans quelle mesure un syndicat peut-il s'opposer à un plan de restructuration indispensable à la survie de l'entreprise ?

Alors que le syndicat a annoncé que 80% des PNC s'étaient effectivement mis en grève, la compagnie a déclaré que presque tous les PNC basés à Gatwick et plus de 50% de ceux basés à Heathrow avaient assuré normalement leur service. Bilans évidemment opposés : la compagnie minimisant l'impact du mouvement, alors que le syndicat en fait un succès.

Cela faisait une douzaine d'années que le ciel britannique n'avait pas connu un tel mouvement social, au coeur duquel se trouve la réduction de 15 à 14 le nombre de PNC sur les vols longs courriers et un gel de leurs salaires pendant deux ans. Il est rappelé qu'en 2008, les salaires versés étaient de 50 % plus élevés que ceux d'EasyJet et deux fois plus que ceux de Virgin Atlantic, différence s'expliquant par l'ancienneté des employés, mais aussi par les accords passés antérieurement, portant sur les journées de récupération.

Il est vrai que les grandes compagnies qui bénéficiaient d'un monopole d'État (BA, Air France,...) avaient mis en place des statuts (conditions de travail, rémunération, garantie de l'emploi,...) pouvant être considérés comme intéressants.

Cela étant dit, comparer la situation de son personnel avec celle, moins favorable, de personnels d'autres compagnies, en ne se basant que sur un seul critère (ici, le salaire) est une pratique couramment utilisée par les compagnies et largement diffusée par les médias, pour tenter d'affaiblir, voire neutraliser la revendication, alors qu'elle est totalement non fondée, ce qui est aisément démontrable.

Deux autres raisons ont justifié l'opposition du syndicat : D'une part, parce que, même avec des coupes sombres, la compagnie ne sera jamais en mesure de concurrencer les "low-cost" et d'autre part, parce que, depuis 2001, la compagnie a engagé plusieurs plans de restructuration ayant conduit à la réduction de près de la moitié des effectifs, tout en réalisant le même chiffre d'affaires.

Il convient de noter que les dispositions éventuelles à prendre afin de résister à la concurrence des "low cost" sont des décisions stratégiques qui - indépendamment de la consultation du Comité d'entreprise - sont du ressort unique de la compagnie et non pas du syndicat.

Indépendamment de ce plan de restructuration, deux stratégies sécuritaires ont été engagées :

- La fusion de BA avec Iberia. Elle devrait permettre de dégager 400 millions d'euros de synergies par an. Mais elle vient d'être reportée provisoirement, plusieurs obstacles ayant été rencontrés, dont le déficit du fonds de retraite de British Airways, qui s'est fortement accru en raison de la crise financière.

- Une alliance commerciale renforcée avec American Airlines sur l'axe transatlantique. Mais,

Washington vient de demander des compensations, notamment des désinvestissements sur certains créneaux horaires.

**\* Air France**

==> En mars, grève déclenchée par la totalité des syndicats du PNC. Ils sont hostiles au projet de la Direction de renégocier l'accord collectif 2008-2013, qui définit notamment les conditions de rémunération et de travail des PNC. Ils s'opposent également au projet de réforme du produit moyen-courrier (Projet NEO : "New European Offer") qui prévoit une réduction des coûts de 54 millions d'euros. NEO est censé stopper les pertes enregistrées sur ce réseau, fortement touché par les "low-cost". Ils dénoncent, en particulier, le projet de la Direction de retirer un membre d'équipage sur les Airbus A319, à partir de 2011, mais aussi sur les vols vers Alger et la remise en service de la distribution des plats chauds sur les vols de plus de 2h30. Argumentation : Ces deux points sont, d'une part, contraires au protocole de services défini en 2004, et, d'autre part, parce que cette nouvelle disposition est "*incompatible avec la qualité de service*".

Effectuer le même service, avec un membre d'équipage en moins, conduit, de toute évidence, à une surcharge de travail pour l'équipage réduit, et il est compréhensible que cela puisse faire l'objet d'une revendication concernant les conditions de travail. En revanche, même si l'on considère, à juste titre, que les personnels, dans leurs tâches courantes, contribuent à la concrétisation effective de la qualité de service, il n'en reste pas moins que le choix du niveau de la qualité de service est une option stratégique qui est du ressort unique de la compagnie. C'est à elle qu'il convient de savoir si la réduction de coût obtenue par la suppression d'un PNC est supérieure ou inférieure à la baisse de recette éventuelle résultant d'une diminution de la qualité de service.

==> Début mars, hostiles au projet NEO - qui prévoit 66 millions d'euros d'économies sur les pilotes - des syndicats de pilotes ont déclenché un mouvement de grève. Certes, il ne s'agit pas d'une décision du syndicat majoritaire (SNPL), mais de syndicats minoritaires. Il n'en reste pas moins que cela traduit l'existence d'une opposition au sein de la corporation.

**\* Lufthansa :**

En février, le syndicat Cockpit - qui représente près de 4.000 pilotes - réclamant une hausse des salaires de 6,4% pour les 12 mois à venir et la garantie de l'emploi, a déclenché une grève. Lufthansa comptant réduire ses coûts annuels d'un milliard d'euros d'ici 2011, pour compenser une forte chute de la demande, a jugé cette revendication salariale inacceptable.

Or, la grève a été levée - vingt heures seulement après le début de ce plus important mouvement social de l'histoire de la compagnie aérienne - et le syndicat a ainsi repris ses négociations avec la direction "*immédiatement et sans conditions*" préalables.

Cette réactivité des deux parties en présence est remarquable, car l'expérience montre que ce type de conflit traîne généralement en longueur. Mais il reste à se demander pourquoi ne pas avoir négocié avant le déclenchement du mouvement de grève ?

Si déclencher une grève pour améliorer des conditions de travail jugées dangereuses pour la sécurité des vols peut être compris du grand public, donc des passagers, il n'en est pas de même lorsque le motif est une augmentation de salaire, de surcroît en cette période de crise mondiale. Si la compagnie a accepté de reprendre les négociations, c'est qu'elle était prête à prendre en compte la revendication salariale, ne serait-ce que partiellement. Or, obtenir une augmentation de salaire en ces temps de crise est un exploit ! Il traduit peut-être simplement le fait que, désormais, la rémunération des pilotes sera revue à la hausse en tenant compte des différentes contraintes de leur métier et de l'impact de leurs décisions sur la rentabilité des compagnies, tous éléments présentés et détaillés dans plusieurs de mes ouvrages et articles.

**\* Contrôleurs de la navigation aérienne**

En février 2010, cinq syndicats de contrôleurs aériens (CGC, CGT, FO SNNA, FO et l'UNSA), ont déclenché une grève, en pleine période de vacances scolaires. Les aiguilleurs du ciel français

ont refusé le modèle européen, le "Functional Airspace Block Europe Central" (FABEC), signé en novembre 2008 pour moderniser la gestion du trafic aérien européen en termes de sécurité, de capacité, d'efficacité et de défis économiques.

Les syndicats ont protesté contre ce projet car, selon eux, il entraînerait le démantèlement de la Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC) et menacerait l'emploi et le statut des 12 000 agents. (Voir mes commentaires dans ma chronique de mars 2010).

#### \* SNCF

En mars, les transports ont été perturbés dans le cadre de "la journée d'action interprofessionnelle", organisée à l'appel de cinq organisations syndicales, pour la défense des emplois, du pouvoir d'achat et des retraites.

Noter que - contrairement aux précédentes mobilisations - la CFE-CGC, FO et la CFTC ne sont pas mobilisées. "*Discutons d'abord avec le gouvernement. Si cela ne donne pas satisfaction, nous n'hésiterons pas une seconde à descendre dans la rue. Mais trop de manifs tue les manifs*". Ici, ce sont des centaines de milliers d'utilisateurs se rendant sur leur lieu de travail qui sont pénalisés, ainsi que toutes les entreprises et administrations qui les emploient.

— \*\*\* —

En conclusion, il apparaît donc que la plupart des revendications ont pour origine une réaction des personnels face à la dégradation des conditions de travail, résultant des réductions drastiques des coûts engagées par les entreprises concernées et à la limitation, voire la suppression des avantages acquis.

Le système d'oligopole restreint - qui est celui des compagnies aériennes - conduit celles-ci à réduire au maximum leurs coûts, ce que j'ai longuement expliqué dans différents écrits. Dès lors qu'il existe une acerbe concurrence, cette réduction devient une impérieuse nécessité pour assurer la pérennité de l'entreprise. C'est ainsi que l'adaptation de l'offre à la demande conduit mécaniquement à des abandons de lignes, à des suppressions de postes, donc à des licenciements. Pour les personnels restés en place, il en résulte généralement une très mauvaise ambiance de travail, une incertitude quant à leur avenir dans l'entreprise et des pressions souvent inadmissibles à l'augmentation de la productivité.

Comment trouver un "happy medium" entre les exigences des différents interlocuteurs ? Réponse : Par la négociation, à condition qu'elle aboutisse - dans l'intérêt des deux parties - à un système souple, permettant d'adapter les moyens de production (matériels et personnels) aux différentes phases de vie de l'entreprise. Mes lecteurs assidus se souviendront des propositions présentées à plusieurs reprises et allant dans ce sens.

Mais, pour ce faire, il faut une volonté. "*Where is a will there is a way*" disait Shelley.

Malheureusement, alors que les syndicats ne réagissent que lorsque la coupe déborde, l'expérience montre que les entreprises laissent généralement pourrir les différends, estimant que la pression syndicale s'amenuisera avec le temps. Par ailleurs, lorsque l'entreprise propose le recours à l'avis d'un "médiateur", les faits montrent également que cela ne fait que reporter le problème, donc "gagner du temps", sans pour autant le résoudre. Maintes fois, les délais après le dépôt du préavis de grève ne sont pas exploités par les entreprises qui n'engagent la négociation que lors d'une longue nuit, avant le début de la grève, voire après son déclenchement.

Il reste que malgré l'obligation d'un service minimum, le problème n'est pas totalement résolu, puisqu'un conflit d'ordre privé, entre un employeur et ses employés, pénalise l'ensemble des citoyens et l'économie du pays.

— \*\*\* —

