

Synthèse pour l'entretien avec le président du directoire

Du 20 Novembre 2024

Introduction : Une rencontre stratégique dans un contexte critique

En tant que représentants syndicaux, avec une représentativité à environ 27 % sur l'ensemble de l'entreprise (hors PNT), nous avons un rôle central dans ce moment crucial pour l'avenir de notre société. Face aux difficultés financières et opérationnelles, cette première rencontre doit poser les bases d'un dialogue transparent, structuré et constructif. Voici les axes que nous proposons d'aborder.

1. La situation de l'entreprise : Analyser et comprendre

Objectif : Obtenir une vision claire et réaliste de la situation actuelle.

- **Contexte financier et opérationnel**
 - Comparaison entre la situation début 2023 et les évolutions justifiant l'APC. Qu'est-ce qui a changé pour rendre cette mesure indispensable ?
 - Besoin d'un éclairage sur les apports en capitaux : pourquoi ces ajustements suffiraient-ils à stabiliser la trésorerie d'ici janvier 2025 ?
- **Causes des difficultés**
 - **Fiabilité des appareils** : Impact direct sur les coûts de maintenance et les perturbations. Est-il réaliste d'envisager une haute saison sans autres complications majeures ?
 - **Sous-traitance** : Inquiétudes sur les coûts élevés et la qualité des prestations. Pourquoi la société supporte-t-elle les frais liés aux IRG?

- **Perspectives à court et moyen terme**

- Comment surmonter les contraintes de trésorerie ? Quels scénarios concrets permettent d'atteindre une profitabilité durable ?
- Quel est le plan pour renouveler les outils critiques (flotte, équipements) dans un contexte de trésorerie tendue ?

2. Les mesures envisagées : Une approche collaborative

Objectif : Être associés aux décisions ayant un impact sur les salariés et contribuer à une stratégie alignée sur les réalités de terrain.

- **Collaboration et transparence**

- Nous souhaitons être informés et associés aux décisions stratégiques impactant directement les salariés (emploi, conditions de travail).
- Constat sur la démotivation : absence de leviers pour les managers, départs massifs des savoir-faire. Quels moyens pour inverser cette tendance ?

- **Plans de redressement et stratégie**

- Quelles mesures sont prévues pour 2025 (restructuration de la restructuration, démontage de la DPNC catastrophique qu'il est urgent de remonter, disparition de la QVT du projet RH, réduction de la masse salariale ou Plan social ? actionnariat complété et/ou renforcé) ?
- Clarifier les objectifs : S'agit-il de sauver l'entreprise actuelle ou de préparer une transition vers une nouvelle structure ?

- **Garanties pour les salariés**

- Assurer le maintien de l'emploi et des conditions de travail malgré les contraintes économiques.
- Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) doivent refléter un engagement clair envers les salariés, en particulier pour contrer le phénomène de démission silencieuse.

3. Conséquences pour les salariés : Protéger et accompagner

Objectif : Relayer les inquiétudes et demander des solutions pour préserver le pouvoir d'achat et l'avenir professionnel.

- **Pouvoir d'achat**
 - Réclamer des mesures concrètes (augmentations, primes) pour compenser les efforts fournis par les salariés dans un contexte particulièrement difficile.
- **Anticipation des risques sociaux**
 - Évaluer les dispositifs d'accompagnement : formation, reclassement, aide en cas de plan social.
 - Souligner l'urgence d'une stratégie pour éviter une cessation de paiement ou une liquidation judiciaire dès 2025.

4. Le dialogue social : Bâtir une concertation durable

Objectif : Renforcer le dialogue social pour naviguer ensemble dans cette période complexe.

- **Dialogue social constructif**
 - Rappel de l'importance d'une concertation régulière avec les syndicats pour anticiper et gérer les impacts des décisions.
 - Proposition de travailler en amont sur les projets stratégiques afin d'éviter les tensions et de mobiliser toutes les forces vives.

Ce premier échange doit poser les bases d'une collaboration sincère. L'avenir de l'entreprise repose sur des décisions partagées, transparentes et respectueuses des salariés qui, par leur engagement, restent le moteur principal de la société. Nous attendons des réponses claires, des engagements fermes et une volonté de construire ensemble un avenir plus serein.

Cordialement,

Marie-Noëlle Wolff, DS UNSa Aérien Air Austral
0692 69 54 68