



## Ça suffit !

Après bientôt un an de « fusion », la CGT HOP ! fait le bilan de ces 11 derniers mois et constate :

- 11 mois et toujours pas de périmètre d'activité !
- 11 mois ! Qu'est devenue la flotte des 3 ex compagnies ?
- 11 mois de sacrifices et aucune vision claire de l'avenir !
- 11 mois d'efforts fournis pour une dégradation constante des conditions de travail !

Petit retour en arrière :

<b>2012</b> , lancement du projet PRF :	<b>93 avions</b>
<b>Fin 2012</b> , Pôle Régional Français :	<b>86 avions</b>
<b>2015</b> , Plan de « réduction des coûts » :	<b>77 avions</b>
<b>Avril 2016</b> , la Fusion :	<b>75 avions</b>
Demain, à la <b>saison « été 2017 »</b> , avec le départ des pilotes vers Air France :	<b>65 avions.</b>

**En un peu moins de 5 ans, disparition de 28 appareils.**

Cette fois encore, **les plus de 3000 salariés** de la toute nouvelle compagnie HOP ! subissent les conséquences de la politique d'Air France, notre propriétaire.  
Où est donc notre place dans les projets du groupe ? Il y en a t'il une, au moins ?

Entre Plans de Départs Volontaires, « réorganisations », provoqués par la fusion des ex-compagnies Aérien, Britair et Régional, et l'absence de perspectives, les salariés n'en peuvent plus.

Ils craquent littéralement et les élus des CHSCT Maintenance, Administration-escalaire et Personnel Navigant Commercial ont dû déclencher plusieurs droits d'alerte, une procédure de « danger grave et imminent », et des enquêtes sur les Risques Psycho-Sociaux engendrés par cette fusion.  
Comme si cela ne suffisait pas, la négociation de nouveaux accords collectifs rendue nécessaire par cette fusion se déroule dans la douleur.

En effet, au lieu de saisir cette occasion pour unifier l'ensemble des salariés des trois ex-compagnies, la direction, dans une démarche de ce qu'elle nomme « le contrôle de la dérive de la masse salariale », tente d'imposer des accords collectifs « low-cost ».

Bien triste bilan...

L'avenir même de notre compagnie, et donc de nos emplois, est menacé !  
Cette situation conduit la CGT HOP ! à déclencher une nouvelle veille sociale.

Nous demandons à la direction des réponses et engagements concrets sur les points suivants :

- Définition claire du périmètre d'activité de l'entreprise
- Présentation (enfin) d'un Business Plan
- Quel avenir pour le secteur Turbo-propulseur ?
- Mesures concrètes et rapides sur l'amélioration des conditions de travail
- Reconsidérer la négociation d'accords en privilégiant l'harmonisation non pas par le moins disant des statuts collectifs de chaque ex-compagnies mais en respectant les décisions communes émanant de débats construits et cohérents.

