

Nous, élus du comité d'entreprise de Hop!, réunis ce 24 octobre 2019, avons pris connaissance des informations communiquées par notre direction, ainsi que du rapport de notre expert concernant les orientations stratégiques 2019-2022 de l'entreprise [...] et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages [...], sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle » prévue par l'article L. 2323-10 du Code du travail.

En préambule, nous tenons à souligner que la BDES de Hop! n'est toujours pas conforme à la loi, et ce malgré les engagements que notre direction avait pris au mois de Juin. Nous avons certes remarqué favorablement que des indicateurs nouveaux ont été, enfin, renseignés. Mais nous constatons que de très nombreuses informations prévisionnelles à 3 ans sont toujours manquantes.

Après analyse des informations qui nous été soumises à consultation, le 23 mai et 27 juin nous considérons que le comité d'entreprise ne peut pas rendre d'avis sur ces Orientations Stratégiques. Nous nous considérons insuffisamment informés, en incapacité d'appréhender l'ensemble des objectifs à court et moyen terme de notre direction et la trajectoire pour y arriver, et d'en anticiper les conséquences pour les salariés.

En effet, à de nombreux égards, le Comité d'Entreprise ne peut que constater le flou de ces nouvelles orientations stratégiques sur plusieurs points majeurs :

- Le contrat d'affrètement qui va devenir notre futur chiffre d'affaires n'est pas finalisé. Nous savons que notre client unique, qui est aussi notre actionnaire, nous demande de réduire nos coûts de production, tout en réduisant notre activité. Produire moins et moins cher, voilà l'exercice que l'on nous propose. Mais nous n'avons aucune projection à 3 ans de notre chiffre d'affaires.
- En conséquence, notre direction est incapable de nous fournir une trajectoire économique. Aucun plan à moyen terme ne nous a été communiqué, juste une cible de réduction de nos coûts fixes de 40 M€ à réaliser d'ici 3 ans.
- Nous comprenons que notre entreprise est devenue une machine à produire des heures de vols. Mais nous n'en connaissons pas le programme, ni les efforts de productivité qui seront demandés aux personnels.
- Nous savons que nous devons encore former de nombreux pilotes dans les années qui viennent, mais nous ne connaissons pas les orientations stratégiques de notre filiale Hop! Training.
- Enfin, nous apprenons de nos représentants au Comité de Groupe Français d'AF/KLM, de la bouche du président, que des annonces stratégiques concernant le court-courrier devraient être réalisées le 5 novembre prochain, par Ben Smith, directeur général d'Air France-KLM, lors de *la journée aux investisseurs*.

La direction doit se doter d'une feuille de route claire et réaliste, lisible par les salariés. Nous considérons que ce **n'est pas le cas**.

L'an passé, nous avons mis en garde le Conseil d'Administration contre les dérives **possibles** du changement de modèle économique de notre entreprise, réduite dorénavant à un rôle unique de sous-traitant d'Air France. Nous craignons que le seul pilotage de notre entreprise par les coûts ne soit pas compatible avec les exigences de qualité et de sécurité de notre activité et que ce choix stratégique soit profondément **démobilisateur** pour de nombreux salariés. Nous réitérons cette interpellation.

Motion votée à l'unanimité.

16 votes pour.