

(2 juillet 2010)

**« Je promeus, sans me lasser, la notion de *travail durable* et de *management éthique* qui permette à chacun d'exprimer son talent au service de la prospérité du groupe Air France »**

**Newsletter CFE-CGC Le + syndical :** Tout d'abord, félicitations pour votre réélection en tant que représentant des cadres au Conseil d'Administration du Groupe Air France. De plus, le score fait par votre syndicat est en nette progression par rapport aux élections similaires précédentes (plus 5 points). A votre avis, à quoi cela est-il dû ?

**Pascal Mathieu :** En restant prudent sur l'analyse, j'attribue ce bon score, en nette progression, à la combinaison de plusieurs facteurs. La récompense du travail fait avec constance depuis plusieurs années de mandat. La campagne électorale qui a été menée efficacement sur le terrain par l'ensemble des militants qu'ils soient cadres, techniciens ou agents de maîtrise. La politique active du syndicat, réaliste et sans compromissions, qui fait écho aux attentes des salariés et est en phase avec leur opinion.

**Q :** Quelles conclusions en tirez-vous ?

**R :** Nous répondons à la demande de l'encadrement ; il faut donc persévérer dans cette voie. L'effondrement de certains de nos « concurrents » m'incite également à penser que rien n'est jamais acquis, qu'il faut rester humbles, vigilants, à l'écoute des cadres et qu'il faut encore améliorer notre qualité au service des adhérents. Le fait que nous soyons largement représentatifs est rassurant. Notre position de premier syndicat représentant l'encadrement, les personnels navigants techniques et commerciaux est une réelle victoire qui légitime et renforce notre pouvoir d'intervention.

**Q :** Quels sont vos projets, futures négociations... ?

**R :** Cette situation de syndicat leader doit être confirmée lors des élections CE/DP en mars 2011, prochaine échéance majeure. En développant notre expertise syndicale qui nous crédibilise et en gardant de bonnes relations avec les autres organisations professionnelles, nous pourrions prétendre jouer un rôle majeur au sein du bureau du CCE.

Je suis favorable à une extension déterminée et progressive de la représentation des « professionnels » au sein de mon syndicat. Cette démarche d'avenir devrait être faite par l'intégration négociée de syndicats dont l'approche est cohérente avec notre politique et qui pourraient compléter notre offre. Par analogie, le succès de l'alliance entre Air France et KLM, respectueuse des identités de chacune, me conforte dans cet objectif stratégique.

Je compte m'investir davantage pour le syndicat au niveau fédéral. Professionnellement, j'ai la mission de créer un service de coaching interne.

**Q :** Présentez-nous également votre rôle d'administrateur salarié représentant l'encadrement ?

**R :** C'est un rôle syndical très particulier, complémentaire des mandats classiques et qui reste assez méconnu. Tous les membres du Conseil ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Je suis élu par les cadres et nommé en Assemblée Générale mais je conçois mon mandat plus largement comme représentant de l'ensemble des salariés. Présenté par mon syndicat et loyal envers lui, je m'efforce de dépasser l'étiquette syndicale. Comme les administrateurs CFE-CGC d'autres entreprises, je représente le « Capital humain », aujourd'hui insuffisamment considéré dans les Conseils d'Administration par rapport aux investissements, à la stratégie et à la gestion des risques. Mon apport est de témoigner de la réalité du travail et de la confronter à la politique du Groupe. Je porte la parole de l'encadrement et défends ses intérêts.

**Q :** Après 10 ans de mandat et 20 ans de bénévolat syndical, vous militez toujours avec autant de pugnacité pour « promouvoir un management humain équitable » selon vos dires. Qu'entendez-vous par cette expression ?

**R :** Je pense qu'il y a convergence d'intérêt entre les buts de l'entreprise et les aspirations des salariés. La crise actuelle renforce cette idée pas si naïve et utopique. Je suis persuadé qu'un management respectueux de l'Humain, une reconnaissance juste, une meilleure répartition de la création de valeur, la latitude d'intervenir sur le contenu et le processus de son travail, la liberté de s'exprimer, l'équité en particulier Homme/Femme, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, etc sont non seulement sources de bien être mais renforcent la motivation, préservent la santé et au final « dopent » les capacités de travail des salariés et la compétitivité de l'entreprise. Je promeus donc, sans me lasser, la notion de « travail durable » et de « management éthique » qui permette à chacun d'exprimer son talent au service de la prospérité de la Compagnie.

**Q :** Pour conclure, à votre avis, comment attirer les jeunes vers le syndicalisme ? Avez-vous quelques pistes à nous soumettre ?

**R :** Il n'y a pas de recette miracle ! Je crois essentiellement à la vertu de l'exemple et donc à la présence de militants en activité qui témoignent du plaisir et de la nécessité d'un engagement citoyen.

*Propos recueillis par la rédaction du + syndical*