

Les low cost : évolutions des modèles professionnels du transport aérien

Intervention à l'Université de Mons, séminaire Psychologie du travail et organisation,
octobre 2014

Comment aborder les compagnies low-cost, ce chamboulement du paysage traditionnel du transport aérien ? Nous nous proposons de centrer notre intervention sur cette question : Est-ce que le modèle Low-cost représente un changement de modèle professionnel par rapport à l'ancien modèle déjà étudié, et/ou en quoi bouleverse-t-il cet ancien modèle ?

Ceci nous demandera de définir ce que nous entendons par « modèle professionnel ».

Notons en passant que cette approche de type « macrosociologique » (?) semble être passée de mode, soit parce que les sociologues n'ont plus de demande institutionnelle sociale dans ce domaine, soit parce qu'ils considèrent que les déréglementations de tous types ont remis en cause ce type d'approche... et pourtant, on va essayer de prouver l'aptitude de cette approche à rendre compte du rapport au travail par exemple dans le transport aérien, y compris dans les secteurs dits les plus déréglementés...

On pourrait aussi s'interroger si l'approche à travers les conditions de travail, que ce soit à Air France (Barnier et Bensoussan 2010) ou Ryanair (Gracos 2011) n'enrichit pas une approche précédente plus globalisante, en permettant de réinterroger à un niveau plus « intime » le rapport au travail

Remarque méthodologique.

Notre recherche porte depuis des années sur les salariés du transport aérien, à travers l'étude de différents secteurs : le PNC , puis la piste, les pilotes, les PNC et le passage, puis à nouveau sur les PNC et plus récemment sur d'autres salariés encore du transport aérien (sûreté aéroportuaire, etc).

Concernant les salariés des compagnies low cost, nous n'avons que peu de référence, deux interviews de PNC faits il y a quelques années, et bien sûr les informations disponibles dans la presse... et l'étude précieuse de Gracos. Cette partie de la présentation consistera donc surtout en des hypothèses de travail, qui pourrait faire l'objet d'un travail franco-belge de recherche... J'oserais même avancer l'hypothèse que l'absence de compagnie nationale en Belgique depuis la disparition de Sabena a peut-être ouvert l'espace de réflexion, ou d'investissement syndical, pour aborder les salariés des compagnies low cost sans une position « surplombante », ou de crainte de concurrence, comme cela peut être le cas en France par exemple.

Nous proposons d'abord d'envisager cette approche en termes de modèle professionnel, pour considérer ensuite les éléments constitutifs possibles de la représentation du travail pour les salariés low cost, enfin de dégager quelques pistes pour une approche commune.

I. la notion de modèles professionnels dans le transport aérien

Pourquoi aborder la représentation du travail dans le transport aérien par l'angle du modèle professionnel ?

On pourrait en effet aborder sous l'angle des relations professionnels les relations singulières qui se tissent entre directions des compagnies aériennes et catégories spécifiques. Nous pourrions alors dégager les idées suivantes : les groupes professionnels tels que celui des

mécaniciens ou des pilotes se sont construits autour du métier :

- la forme métier repose sur les éléments suivants : une expertise particulière, un groupe délimité, une justification sociale qui autorise la fermeture de l'accès à ce groupe.
- Les pilotes, puis à leur suite les PNC et les mécaniciens avion, ont négocié leur position dans l'entreprise avec les compagnies aériennes.

La relation tissée entre le groupe professionnel des PNT et la direction d'une compagnie aérienne peut varier suivant les pays et les périodes. Elle est marquée par delà ces différences par une particularité : la reconnaissance, autant par les compagnies aériennes que par l'État, du rôle particulier de ce groupe professionnel. Les éléments relevés par l'analyse traditionnelle des professions (Chapoulie 1973) se remarquent ici : monopole d'une activité systématisée par la nécessaire possession des certificats aéronautiques pour exercer le métier de pilote ; barrière à l'entrée très importante liée au mur de la connaissance technique qui sépare le pilote des autres groupes professionnels ; justification de cette barrière par le rôle social irremplaçable du pilote menant à terme sa mission de sécurité vis à vis de ses passagers ; contrôle de son aptitude uniquement par ses pairs : « *Le travail rhétorique de tout groupement à vocation professionnelle repose sur trois prémisses, les valeurs de besoin, de science et de compétence* » (Paradeise 1985).

Car dès que l'on approfondit l'étude du travail concret, la question du sens du travail devient cruciale.

Ce groupe des pilotes, loin de gérer son vol seul dans le ciel dans une relation directe avec l'avion – système et la confrontation avec la nature, inscrit simultanément son action dans une configuration professionnelle. Cette configuration, - cette « *figure globale toujours changeante* » incluant suivant Norbert Elias (1993 : 157) l'intellect des participants, mais aussi toute leur personne, leurs actions et leurs relations réciproques – oblige à prendre en compte non seulement la représentation sociale d'une activité, mais l'intégration de cette représentation dans l'écheveau des relations sociales au sein du transport aérien. Cette exigence s'applique d'ailleurs tant aux personnels navigants commerciaux que techniques dès qu'ils mettent en avant leur rôle dans la sécurité des aéronefs et des passagers. Cette référence à Elias permet de dépasser une lecture strictement corporatiste du syndicalisme PNT de défense des intérêts d'un groupe professionnel face à une direction, tant les pilotes – et les PNC à leur suite - ont inscrit historiquement leur métier dans le cadre d'une mission confiée par l'État.

Ref : Elias N., 1993. *Qu'est-ce que la sociologie ?*, Agora, 1993, p 157

La notion de « modèle professionnel » nous semble donc plus juste, même si nous la considérons davantage sous l'angle de la « configuration » au sens de Elias.

Nous écrivions en 1997 :

« Configuration et modèle professionnels

/" (nous proposons de) conduire le récit de l'histoire en train de s'écrire dans un cadre de représentation établi autour d'un concept essentiel, celui de configuration professionnelle.

Comment situer la compagnie et les enjeux économiques et sociaux qui la traversent dans un espace professionnel en plein bouleversement ? Comment établir la nature et la profondeur des relations, donc percevoir le degré d'enracinement des pratiques sociales, qui lient, dans la diversité de leur travail et de leur rang, les personnels à l'entreprise? Comment rendre compte du mouvement contradictoire des relations, dans un temps où la configuration comme le modèle changent et où les tensions sont importantes? Pour nous, en effet,

l'ambition n'est pas d'établir une description figée des relations, mais bien de percevoir ce qui se joue au quotidien dans le travail, où les ferments du conflit de 1993 sont très loin d'avoir disparu.

Que sont ces outils? Que permettent-ils de saisir et de situer ? Dans un même espace relationnel mouvant, l'écriture d'une configuration professionnelle constitue une tentative de lier : l'homme au travail et ses outils ; les produits qu'il fabrique ou les services qu'il rend; les marchés sur lesquels ceux-ci s'écoulent ; les institutions et les règles dans lesquelles ces interactions sont enserrées. Cette mise à jour, explicite, s'approche des efforts que tout participant à une forme sociale fait, implicitement, pour comprendre sa position dans un espace et orienter en conséquence son action face aux personnes avec lesquelles il entre en relation.

Précisément, dans le cadre du travail salarié, l'enjeu est d'écrire l'espace dans lequel les agents situent leur activité et s'engagent à respecter, quand ils se lient à l'entreprise et acceptent d'y être classés, certaines formes socialement légitimées, mais également porteuses de tensions et conflits potentiels. La construction d'une configuration professionnelle doit tenir compte et réfléchir la tentative de formalisation de l'opération de décodage que chaque agent développe au fur et à mesure de son parcours dans l'entreprise.

Comment entre-t-on dans l'entreprise? Comment y valorise-t-on les diplômés et la formation permanente ? Comment hiérarchise-t-on les différents métiers dans les différents services? A-t-on intérêt à être polyvalent et mobile ? Comment sont réglées les relations qui s'établissent entre catégories? Quel est le prix social d'un changement de filière ou d'un changement de catégorie? Quel rôle jouent les rapports de socialisation dans l'avancement professionnel? Quel lien existe-t-il au syndicalisme, quel impact ce dernier a-t-il sur la conscience des personnels et sur les stratégies de l'entreprise?

Chaque élément apporté en réponse à ces questions, que l'on peut affiner en fonction de la relation sociale que l'on cherche à éclairer, fournit un point de repère ne prenant pleinement sens que lorsqu'il est analysé dans ses rapports avec les autres. L'essentiel est de fournir un cadre général pour situer des relations particulières, et dire les règles, formelles mais aussi implicites, qui lient une situation spécifique au « grand tout » de la configuration.

Dans le cas d'Air France, l'écriture de la configuration professionnelle passe par la mise en liaison de plusieurs variables, et par l'analyse du sens et des valeurs que ces variables portent à un moment donné dans l'espace spécifique du transport aérien.

Ces variables ont à voir avec les rapports au travail, tels qu'ils s'organisent pour établir les services rendus par la compagnie, leur mode de mise en oeuvre et leur reproduction. Elles se rapportent au statut de l'entreprise et aux statuts des personnels qui s'inscrivent dans l'espace du service public.

Enfin, elles concernent le cycle de vie de la compagnie et l'évolution de ses missions, les relations qu'elle tisse avec la concurrence, ainsi que son environnement pris au sens le plus général.

L'écriture d'une configuration professionnelle trouve donc son plein sens dans sa capacité de mise en correspondance et en ordre de situations de travail contrastées. Son intérêt majeur sera pour Air France de situer les rapports qui se tissent entre les agents et l'entreprise, dans le cadre d'un processus relationnel dans lequel les deux parties observées, loin d'être statiques, ne cessent de voir leurs formes se transformer.

Pour autant, considérer le processus pour en comprendre la dynamique ne doit pas amener à occulter l'ensemble des formes institutionnelles qui en permanence tentent d'établir des comportements conformes aux règles qu'elles déploient. C'est ce qui nous amène à construire un autre outil essentiel d'analyse, le modèle professionnel, que nous confronterons régulièrement à celui de configuration. En effet la construction d'un modèle professionnel tend à établir un état de cristallisation du mouvement perpétuel animant la configuration. En quelque sorte. écrire un modèle professionnel, en s'appuyant sur l'état des règles et des

institutions existantes, voire déjà dépassées, permet, dans le cadre des rapports de travail d'une entreprise, de dresser une représentation d'une réalité mouvante, rom.me nous le faisons quotidiennement pour agir spontanément dans un espace 00ru1é. L'outil permet d'évaluer Je poids des formes mythiques autour desquelles peut décliner un modèle fondateur, de saisir pour certaines la permanence de ;;!~l' influence lorsque l'on cherche à établir un ou des modèles refondateurs. Il permet également de saisir les formes modernes autour desquelles les acteurs de configuration s'affrontent quand il s'agit d'établir de nouvelles vérités afin de ~e intemporelles, c'est-à-dire « naturelles », certaines réalités.

Travailler à construire le ou les modèles au sejn d'une configuration professionnelle fournit ainsi l'avantage de saisir certaines valeurs qui traversent le temps, sans changer de dénominations mais avec parfois d'énormes glissements :.e sens, tout en servant de référence constante à l'établissement des relations sociales. »

réf L M Barnier et P Rozenblatt, Ceux qui croyaient au ciel,enjeux et conflits à Air France, Syllepse,1997.

Que pouvons nous donc dire sur ce modèle professionnel et les configurations professionnelles qui l'insèrent dans la réalité ?

Nous voudrions ici faire le parallèle avec deux entreprises aux caractéristiques assez proches d'Air France, EDF et la SNCF.

Wieviorka et Trinh décortiquent le « modèle fondateur » d'EDF, nous pouvons à partir de leur étude mettre en avant les éléments caractéristiques suivants :

- Le rôle de l'Etat : même si l'entreprise se construit dans le respect de son autonomie par cet Etat, c'est lui qui donne du sens, à travers la Nation, par exemple à cet élan de la reconstruction nationale après la guerre, mais aussi à ce sens du service public ;
- La foi dans le progrès : l'énergie, c'est le progrès ;
- la technique comme une fin en soit, soudant les salariés dans une même croyance qui n'a pas encore épuisé ses effets ;
- et sans doute un dimension de consensus interne autour de ces éléments, et qui peut prendre parfois le pas sur d'autres considérations. La « co-gestion » entre syndicat (la CGT) et direction a représenté cette volonté de consensus.

Wieviorka et Trinh condensent les logiques d'acteurs autour des trois logiques industrielle, commerciale et technocratiques.

Réf M Wieviorka et S Trinh, Le modèle EDF, la Découverte 1989.

Pour prendre un autre exemple, Annie Brouder, à propos des cheminots, explique que les valeurs de l'entreprise SNCF reposent sur sécurité technique et régularité, ces deux dimensions en amenant deux autres, la technicité et la discipline. (p 34). C'est « un modèle masculin du pouvoir », un modèle qui associe responsabilité et surinvestissement, efficacité et totale disponibilité » (p 163). Elle note alors la filiation du fonctionnement de la SNCF avec l'armée.

(ref : Annie Brouder, les cheminotes, l'Harmattan 1997)

Nous pouvons donc proposer, de façon schématique, les éléments suivants pour caractériser le modèle fondateur d'Air France :

- la place du métier : le travail est structuré autour de métiers, qui organisent le travail, contribuent à donner une garantie de qualité (et donc de sécurité) à tous ceux qui s'y inscrivent, représente le mode de transmission des connaissances...

- Nous considérons que les grands métiers ont globalement résisté aux transformations des modes de régulation. La grève des pilotes en est un exemple, mais on peut aussi au crédit de la perpétuation du métier le découpage des tâches entre PNC et enregistrement, nettoyage cabine...
- le paradigme technique : j'ai travaillé dans mon jeune temps sur Concorde puis sur Caravelle (dans cet ordre). La caravelle 12 possédait même un système d'atterrissage tout temps qui lui permettait de ne pas avoir de déroutement dans les aéroports français. Ce paradigme technique « distribue la reconnaissance du travail et sa valeur » suivant la formule de Jean-Marie Vincent.
- le temps comme référence global du travail en commun : « l'esprit de la ligne », donnée historique, est encore présent à travers cette touchée de l'avion qui organise le travail aéroportuaire. L'heure d'arrivée puis celle de départ constitue le cadre de coopération entre les multiples intervenants, manutentionnaires déchargeant l'avion, essenciers, PNC et PNT préparant le nouveau départ, personnel de nettoyage de la cabine, armement...
- la sécurité aérienne. Elle est omniprésente dans les représentations des salariés, chacun se situant dans une échelle de valeur vis-à-vis de sa contribution estimée dans cette œuvre collective. La notion de « responsabilité » ponctue ainsi les discours, notamment quand il s'agit des pilotes... mais pas seulement. Et pourtant, la tentation est grande de la considérer comme acquise : absente des 12 engagements d'Air France envers ses passagers dans les années 1990, prégnance du modèle technique couvrant les aléas des vols, stigmatisation de l'intervention humaine, le « facteur humain », qui serait plus source d'accident que de sécurité... Le nombre d'accidents a été divisé par 4 depuis 1987 (source CGSP p 20).
- l'Etat interlocuteur et garant du métier, garant aussi du statut du personnel.

Ces traits ont pu évoluer dans le temps, ils constituent à notre sens des repères toujours centraux pour comprendre les configurations professionnelles dans lesquelles les salariés situent leur action.

2/ Compagnies Low Cost et nouveau modèle professionnel

Il est temps maintenant d'avancer quelques pistes pour une ébauche (sans se permettre d'aller plus loin) de ce que pourrait être un modèle professionnel Low Cost

2-1 : Un modèle commercial

Avançons une première hypothèse : les compagnies low cost ne reposent pas sur un modèle professionnel mais sur un modèle commercial. Interview de de Juniac (voir plus bas) : « les low-cost répondent à une demande des passagers » (

- Lorsque Air France présentait son bilan dans les années 1950, il mettait en avant les avions, le réseau, les couleurs du pavillon national portées dans le monde entier. Les salariés venaient ensuite, « naturellement », porter ce modèle.

Ce modèle commercial, loin de reposer aujourd'hui sur des « niches » que les compagnies traditionnelles ignoreraient, a constitué son propre réseau commercial. Il vise même maintenant les passagers « affaires » des grandes compagnies aériennes.

Il est courant de résumer ainsi les axes structurants des compagnies Low-cost :

- Commercial : Tarifs bas et simples, internet,
- Technique : un seul type d'avions, un seul type d'équipage et de qualifications, sous-

traïtance de toutes les activités qui ne seraient pas PNT, PNC ou encadrement.

- social : recherche des contrats au plus bas niveau, refus du fait syndical

Que peut-on en déduire pour le modèle professionnel qui se b t t dans ce contexte ?

- la sécurité est considérée comme acquise (les compagnies Low-cost les plus avancées reposent sur des investissements capitalistiques impressionnants se traduisant par des flottes relativement jeunes.

- Le rôle des PNC change, comme l'indique le Rapport Guérin : « Le rôle du personnel navigant commercial a changé : il est désormais partie prenante des revenus de la compagnie et, par conséquent, doit contribuer à la vente de produits et des services au client » (L. Guérin, Stratégie du Groupe Air France sur le marché point à point du transport aérien, Recommandations du Groupe d'Experts, Rapport, mars 2014, p 58) alors que ce même rapport insiste sur le rôle des pilotes : « Sécurité, ponctualité et communication des informations sont les principes guidant les pilotes ». Notons juste que ce rapport a associé, avec les dirigeants d'Air France, deux membres du cabinet d'expertise du SNPL, ce qui pourrait supposer une certaine partialité dans leur approche.

Extrait d'un article de Libération, enquête auprès des PNC de Transavia (Libération du 31 octobre 2014) :

Les stewards et hôtesses maison ne se posent pas toutes ces questions. Ainsi, Baptiste, chef de bord de 38 ans, que nous cueillons à sa descente de l'estafette en compagnie de son équipage. Il accuse la fatigue : «*On est debout depuis 5 heures.*» Il a fait une rotation via Lyon et Monastir, avec une mise en place sur Lyon par le train. Mais il en redemande : «*On est super flexibles ici. Et on est prêts à travailler plus encore pour faire progresser le groupe. On s'est calqués sur les Anglais.*» Ceux d'Easyjet, précise-t-il. Pas Ryanair, l'ultra low-cost qui fait figure de repoussoir. «*Nous ne faisons pas le même métier que les gens d'Air France. Par exemple, nous faisons le check en arrivant à l'appareil*», pour vérifier la sécurité dans la cabine, une tâche déléguée sur Air France au personnel au sol. «*On fait aussi le ménage à bord et, à la fin du vol, je dois remplir des papiers et faire la caisse de bord alors qu'on n'est plus pay s*» - la paye est fonction des heures de travail en vol.

Autant de tâches que les personnels navigants commerciaux (PNC), selon Baptiste, effectuent sans rechigner : «*Normalement, il faut un bac pour être steward. Mais ici, on est au niveau licence [lui-même a un bac +5]. Et on est contents, même en faisant le ménage. Depuis le début, on sait qu'on est obligés de faire des efforts pour être compétitifs. Il y aura toujours des candidats pour faire le boulot ici.*»

(...) Antoine Pussiau (PDG de Transavia) explique la philosophie de la low-cost : un produit économe et simplifié au maximum. «*On vend un trajet d'un point A   un point B, sur un Boeing 737, avec une seule classe à bord et pas de transfert de bagages.*» Toutes les options, tous les services sont payants. Et le PNC fait davantage d'heures que chez Air France, «*autour de 700 à 750 heures par an*». Pendant l'escala, réduite à trente-cinq minutes, c'est lui qui remet la carlingue en ordre. Et tout ce qui n'est pas au cœur du business de Transavia, comme l'assistance au sol ou l'enregistrement, est confié à des sociétés spécialisées.

2-2 : l'Europe comme identité.

- Existe-t-il une « identité européenne », de même qu'existe-t-il un Etat européen, une citoyenneté européenne ?
- Les Compagnies low cost rassemblent des salariés de tous horizons et organise leur coopération dans le travail.

La mise en place d'une licence européenne pour les PNC permet de repenser la place de l'Europe comme proto Etat, garant de la qualification des PNC.

- Les PNC français ont structuré la reconnaissance de leur métier autour d'une « licence », liant apprentissage des gestes et de l'expertise de sécurité. Ils ont ainsi fondé la reconnaissance de leur métier sur la sécurité, reliant les deux origines historiques infirmière et école hôtelière.
- Ce faisant, ils se sont appuyé sur le modèle des pilotes, alors même qu'ils subissaient une répartition globale du travail suivant les critères les plus classiques d'un modèle patriarcal : les hommes dans le cockpit et figurant le sommet du paradigme technique ; les femmes recevant les passagers dans la cabine comme elles recevraient des hôtes.
- Les débats au niveau européen ont permis d'avancer dans un sens similaire (dans un premier temps), avec une licence de vol concrétisée à travers un Certificat de formation à la sécurité, exigé par tout en Europe. Ce CFS a en même temps créé un marché du travail PNC en Europe, mettant à la disposition de toutes les compagnies des PNC formées
- L'étape suivante a été de remplacer ce CFS par une simple attestation de formation... Au contenu très affaibli par rapport au critères français par exemple.

2-3 la redéfinition des métiers

Faute de recherche plus approfondie, on ne se prononcera pas sur les métiers tels que pilote ou agents d'enregistrement (ces derniers étant sous-traités).

Concernant les PNC, la remise en cause du rôle de sécurité des PNC, engagée historiquement dans toutes les compagnies aériennes, prend ici une forme particulière du fait du rapport de force très affaibli dans ces compagnies et du manque d'une histoire professionnelle.

C'est notamment le découpage des tâches qui apparaît en premier, les PNC étant invité-e-s, en plus de leur fonction de sécurité et de service commercial pendant le vol, à nettoyer la cabine entre deux vols et/ou (suivant les compagnies) à participer à l'embarquement des passagers.

Extrait d'entretien d'une PNC chez Easy Jet :

« Ce n'est pas un métier que l'on fait si on n'y croit pas. Il faut paraître toute la journée en forme, même si on est fatiguée il faut être complètement folle-dingue de ce métier sinon on n'y arrive pas. Les filles ont une image glamour du métier, mais il faut ramasser le vomi, tout ça. (...) A chaque escale, on a 7 mn pour nettoyer la cabine, puis on accueille les passagers. »

Notons juste qu'à une époque, Air Lib avait construit un nouvel emploi, sur lequel des contrats de qualification avaient été engagés, pour un métier mixte Agent des services commerciaux / PNC. Ces salariés travaillaient ainsi par phase, tantôt comme PNC, tantôt comme en agence commerciale. Mais ce métier atypique n'a pas perduré à la suite des premiers plans sociaux d'Air Lib.

3/ Eléments pour un modèle commun ?

On peut faire ressortir les éléments suivants comme points communs

- La centralité des conditions de travail (débat européen sur les temps limites de vol : Flight time Limite, FTL)
- La question de la sécurité : Peut-être les interviewees font apparaître une place moins centrale du rôle de sécurité que dans les entretiens en France. Mais le débat français a été très largement structuré par la reconnaissance de ce rôle, il est donc difficile de

déterminer ce qui ressort d'une rhétorique professionnelle, des effets d'une maturité des PNC rencontrés, par rapport au public Low cost : jeunes hôtesse, de cultures professionnelles différentes car venant d'autres pays.

- La lutte contre les clichés rétrogrades : remontée avec les low-cost et la concurrence accrue de l'image de l'hôtesse jeune et disponible
 - o Mais cette image a toujours été en lien avec l'intensification du travail
 - Interdiction de mariage jusqu'en 1963
 - Volonté de rajeunir les hôtesse par C Blanc, B-scale en même temps...

En guise de conclusion

1/ Le transport sous la pression libérale

Le transport aérien fait l'objet d'une pression permanente sur ses coûts, au même titre que toute l'industrie du transport. Le capitalisme mondialisé exerce une pression structurelle sur les coûts de transport, de manière à fluidifier les échanges économiques mondiaux.

On ne peut en effet situer seulement cette pression sur le transport aérien uniquement comme une recherche de rentabilité.

En ouvrant le 9 juin 2012 les rencontres de l'Association Internationale du Transport Aérien (IATA), Tony Tyler annonce que les résultats globaux du transport aérien sur la dernière décennie présentent une perte nette de 16 milliards de \$, pour un revenu global de 4.6 trillions de \$. La meilleure marge annuelle de profit s'est élevée à 2.9%. Le transport aérien est donc structurellement déficitaire, dans son ensemble, et sur le long terme. On peut donc légitimement se demander si les politiques de rentabilisation opérées par les gouvernements du monde entier à travers les privatisations et l'extension de la concurrence ne reposent pas sur un socle d'argile.

Plutôt que d'ouvrir un espace rentable à l'investissement en quête de rentabilité, au vu de l'ampleur des déficits globaux annoncés, les politiques de privatisation doivent s'envisager comme une offensive contre une partie de la classe ouvrière, visant à abaisser les coûts structurels des transports au bénéfice d'une mondialisation de la production pour laquelle les échanges internationaux, de plus en plus intégrés à un modèle de production qui distribue mondialement les segments de la production, doivent rester au plus bas. .

2/ Resituer dans l'histoire de la dérégulation.

Déjà en 1990, Gil tirait ces leçons de la déréglementation aérienne aux Etats-Unis et prédisait une évolution similaire en Europe.

The main consequences of deregulation for the US airline industry can be summarised as follows:

- (a) the replacement of government regulation by private regulation ;

- (b) a more highly concentrated industry, effectively barring potential competitors from entering the market, contrary to the original aims of the deregulators;
- (c) a profound modification of the airline ticket price structure : prices have become increasingly based on casting techniques, and are more sensitive to market considerations;
- (d) a global realignment of airline routes: linear routes have been consolidated into **hub-and-spoke** networks with a corresponding shift of airport traffic levels and importance. This consolidation, which started before deregulation but was greatly accelerated by it, accommodated passengers' preference for travelling on the same carrier at lower prices rather than having to change airlines in mid-journey and pay more ;
- (e) initially, at least, a very competitive environment, which forces managements to channel profits into financing unproductive fare wars rather than into productive reinvestment. The risk of fare wars recedes as industry concentration increases and low-cost airlines are squeezed out, but even a market dominated by a few mega-airlines can still exert pressure to reduce costs and fares :
- (/) the transformation of a hitherto largely non-labour-sensitive industry into a highly labour-sensitive one with important implications for labour-management relations.

Avishai GIL, *International labour Review*, Vol. 129, 1990, No. 3.

Sans doute l'outil européen de déréglementation n'était-il pas encore prêt, et les résistances trop fortes dans les compagnies aériennes traditionnelles. Dès 1993, la révolte des salariés d'Air France contre un plan qui prévoyait la filialisation de la majeure partie des activités (fret, entretien, informatique, etc), signalait que le moment n'était pas venu d'une offensive majeure contre les salariés du transport aérien, et sans doute pas de cette manière. Nous pouvons dire, avec le recul, que 30 ans après, les projets de filialisation n'ont toujours pas réapparu à Air France.

Mais la fédération européenne des transports (ETF, affiliée à la CES) est moins ferme face aux Low-cost :

The ETF is not opposed to LFAs. It is reasonable to expect, however, that they respect the same norms and standards generally applicable to other enterprises within civil aviation.

Réf : ETF le modèle Low Cost 2012

3/ De fortes résistances dans les compagnies traditionnelles

L'actualité l'a encore montré récemment en France avec le conflit des pilotes, il n'y a pas de construction possible du modèle Low Cost à partir des compagnies traditionnelles. Et c'est là-dessus qu'Air France a été en échec.