

Message de la part d'Elie Bruyninckx

Votre lettre ouverte du 29 juin a évidemment suscité mon intérêt. Je souhaiterais y répondre avec ma propre lettre ouverte à tous nos collègues de TUI France.

La crise sanitaire nous a tous touché subitement, tant dans notre vie professionnelle que personnelle, devant faire face à une situation inédite de confinement à domicile et de mise en activité partielle, pour une durée que nul n'aurait pensé aussi longue. Cette crise nous a tous marqué, sûrement à des degrés différents mais il en reste des traces. A ce malaise s'ajoute encore, pour certains, l'incertitude concernant l'impact potentiel de la restructuration annoncée. Je reconnais que ces circonstances sont très, très difficiles.

Contexte de la restructuration

Afin de mieux comprendre le cadre dans lequel le projet de de TUI France a été élaboré, il est important de réaliser que la crise de la Covid-19 frappe de plein fouet le secteur du tourisme. Le groupe TUI n'est pas épargné et traverse une crise sans précédent dont rien ne laissait présager l'ampleur il y a quelques mois.

Cette crise a rebattu les cartes, fragilisant la situation du Groupe. L'urgence de la situation l'a conduit à devoir envisager des mesures drastiques afin de permettre de donner une chance à la poursuite de l'activité. Comme vous le savez, différents projets ont été lancés dans toutes les entités du Groupe, dont les effets positifs doivent être ressentis très rapidement. Dans la plupart des cas, ils impliquent une réduction des effectifs, qui touchera potentiellement 8000 postes dans le monde. Des annonces ont déjà été faites entre autres en Allemagne, chez Destination Experiences, et aussi en France. Les entreprises qui ont été déficitaires ces dernières années et qui n'ont pas de perspectives d'amélioration pour l'avenir doivent inévitablement se repositionner. Un statu quo n'est plus acceptable. La situation déjà fragilisée de TUI France, avec des pertes significatives depuis plusieurs années, et maintenant à nouveau détériorée par la crise, ne laisse pas de marge de manœuvre et augure un état de cessation des paiements à très court terme. Avant la crise, une réforme fondamentale du business plan et de l'organisation était déjà inévitable, à la fois du point de vue interne que du point de vue d'investisseurs potentiels. Après les effets dévastateurs sans précédent de la crise de la Covid-19, cette analyse est plus pertinente que jamais.

Même si les moyens de TUI sont aujourd'hui limités, le Groupe a néanmoins confirmé être disposé à accompagner TUI France afin d'éviter la faillite. Ceci bien évidemment dans les limites de ce qui est faisable et viable vu les circonstances actuelles.

Dans ce contexte et depuis quelques mois maintenant, les dirigeants de TUI France ont travaillé d'arrache-pied pour atteindre un seul objectif prioritaire : éviter la fin de TUI France, par la mise en œuvre d'un nouveau projet réaliste permettant de donner une chance à l'entreprise de poursuivre son activité. Le Comex de TUI France, et notamment Hans et Isabelle, ont dû reconsidérer radicalement la stratégie d'entreprise, le positionnement, la production et l'organisation, en prenant en compte les spécificités du marché français.

Dialogue social

Hans, dans son rôle de PDG de TUI France, a eu la tâche difficile de partager la dure réalité en toute transparence avec vous. Le projet de restructuration se traduit en effet par un nombre de suppressions de postes sans commune mesure avec les plans précédents, en raison de la refonte indispensable du modèle d'organisation de TUI France qui implique notamment la fermeture des agences. Je voudrais rappeler que l'intention demeure de limiter autant que possible les pertes d'emplois dans les agences de voyage intégrées en élaborant différents scénarios avec des partenaires. Nous sommes néanmoins conscients du choc de l'annonce pour le personnel de TUI France, d'autant plus dans le contexte actuel.

Dans votre lettre ouverte vous évoquez l'entrave au fonctionnement du CSE, un front de résistance violent de la part de vos interlocuteurs, du mépris. Cependant, comme vous le soulignez, il est important qu'un dialogue social constructif puisse être mené de part et d'autre. Nous sommes conscients

qu'autour de la table des personnes sont impactées, que ce soit parmi la direction ou parmi les élus, ce qui ne facilite pas les échanges. Il est important de dépassionner le débat et de prendre de la distance même si ce n'est guère évident.

Au-delà des réunions avec le CSE, ce projet de grande ampleur nécessite de nombreuses actions de communication du projet auprès des équipes au plus près du terrain pour accompagner les collaborateurs, notamment ceux qui en exprimeraient le besoin. Le choix de la direction de TUI France d'expliquer à chaque équipe le projet et ses impacts sur chaque direction très rapidement me semble au contraire légitime et soucieux des salariés, cette dernière assumant pleinement son rôle de management.

La direction de TUI France a toujours pris en compte la dimension sociale, qui est bien sûr complexe dans des circonstances de survie de l'entreprise. Si, au cours des dernières semaines, l'impression avait été donnée à certaines personnes que cette dimension sociale avait été négligée, moi personnellement - en tant que représentant de l'actionnaire de TUI France - ne peux que fortement le contredire. Trouver un équilibre entre les intérêts et préoccupations des différentes parties prenantes est un véritable défi.

Je comprends que la perception des partenaires sociaux puisse être déformée par l'incertitude, le choc émotionnel et la colère, mais il est également important que nous dépassions ce stade pour gérer le projet de façon rationnelle. Il n'y a aucun manque de respect pour les partenaires sociaux. Au contraire, je perçois un engagement fort à informer au mieux les partenaires sociaux et les salariés dans les circonstances actuelles difficiles et répondre à leurs besoins dans la mesure du possible.

Hans et Isabelle ont chacun l'expérience, les connaissances et la motivation nécessaires pour présenter le projet. Par conséquent, ils sont par nature le point de contact central pour les consultations/négociations sociales en cours. Pendant cette période, Dirk et son équipe se concentreront sur les développements commerciaux qui ont été lancés avec succès l'année dernière, et Ange continuera à gérer les activités fructueuses du Département Groupes. La répartition des rôles entre la direction et l'actionnaire ne doit pas être confondue.

Futur pour TUI France : responsabilité de nous tous

Je souhaite répéter que ni l'actionnaire, ni la direction de TUI France n'ont pris ces décisions sans mesurer pleinement les conséquences sociales du projet. Nous sommes persuadés qu'elles s'avèrent indispensables afin d'assurer un avenir fructueux à TUI France. Il est en notre pouvoir commun de développer TUI France avec succès.

Enfin, je voudrais également revenir sur un autre point qui me tient à cœur. La loi française au travers du plan de sauvegarde de l'emploi accompagne les salariés qui vont perdre leur emploi et c'est parfaitement légitime et nécessaire. Il est important de traiter leur situation et de les accompagner dans la recherche d'une solution professionnelle à l'extérieur du groupe. Mais il est également important de penser à ceux qui vont conserver leur emploi au sein de la nouvelle TUI France. Tous les moyens doivent être mis en œuvre pour assurer la pérennité de leur emploi pour le futur et ne pas l'obérer par des actions contre-productives.

Je resterai vigilant sur ce qui se passe en France mais il est important que chacun comprenne les enjeux pour TUI France et mesure les conséquences de ses actes.

A cette occasion, je voudrais remercier expressément tous les collègues qui ont continué à faire des efforts considérables ces dernières semaines, y compris pour traiter les nombreuses annulations et nouvelles réservations, et pour faciliter le redémarrage des activités cet été. Grâce à l'engagement individuel de nous tous, nous pouvons conjointement offrir à TUI un avenir prometteur.

Meilleures salutations

Elie Bruyninckx

CEO TUI Western Region