

CR CSEC du 25 et 26 juillet 2019

La CFE-CGC a pris l'initiative de mettre au vote une motion sur le projet de l'éco taxe, après une interruption de séance. Elle a été votée à l'unanimité par les élus présents.

MOTION des élus de la session CSEC du 25 juillet 2019

Par la présente motion, les élus de la session tiennent à manifester leur opposition au projet d'écocontribution annoncé par le Gouvernement le 9 juillet 2019 pour une mise en place à compter de 2020.

Depuis 6 ans, des rapports et travaux successifs alertent sur la situation fragile du transport aérien français.

- *Le rapport Abraham en juillet 2013, posait la question « Les compagnies aériennes européennes sont-elles mortelles ? ». La question se posait clairement pour notre Compagnie.*
- *Le rapport Le Roux de novembre 2014, qui traitait de « La compétitivité du transport aérien français » ? où « Les parties prenantes ont clairement montré l'importance hautement stratégique pour la France de disposer d'un transport aérien national fort pour lui permettre de conserver et développer ses ambitions... »*
- *Non contredit par le rapport sénatorial de novembre 2015 traitant de « La concurrence dans les transports aériens ».*

Tout cela a conduit en 2018 à l'ouverture des « Assises nationales du transport aérien ». Le 8 mars 2019, à l'issue de longs travaux de réflexion, Madame Elisabeth Borne, alors Ministre chargée des Transports, a conclu sur « une stratégie nationale collective pour la période s'ouvrant jusqu'en 2025 », précisant qu'il s'agissait d'« Assurer le développement durable d'un transport aérien français performant au niveau mondial, et outil de connectivité pour chacun de nos territoires ».

Le groupe Air France KLM évolue dans un environnement très compétitif et concurrentiel. Malgré notre 5^{ème} rang mondial en termes de chiffre d'affaires total avec 26,5 milliards d'euros, derrière les 3 premières Compagnies américaines (American Airlines, Delta Airlines, United Airlines) et Lufthansa qui se classe 4^{ème}.

Le groupe Air France KLM est en 24^{ème} position en termes de marge d'exploitation en 2018 avec 5% (0,4 % pour Air France et 10,2% pour KLM). Les taxations spécifiques et le niveau de redevances aéroportuaires importantes pénalisent Air France générant une migration régulière de l'activité de CDG vers les autres hubs européens.

Ce déséquilibre limite également sa politique d'investissement notamment dans une flotte plus économe en carburant et en émission carbone. Le groupe AF-KL se classe 26^{ème} en termes d'appareils commandés et devant être livrés en 2025 au plus tard...

C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de renoncer à ce projet d'éco-contribution, comme il s'y était engagé en décidant de ne pas recourir à une taxation au niveau national en raison des distorsions de concurrence que cela générerait. Ce qui est contradictoire avec l'objet de son financement puisque cette taxe supplémentaire serait destinée à financer des modes de transport concurrents au transport aérien...

N'hésitez pas ! Rapprochez-vous de vos représentants et rejoignez-nous en adhérant mais aussi en nous retrouvant sur :



<http://cfecgcaf.org>



<https://www.facebook.com>



<https://www.linkedin.com>

Point 1 : Information et consultation sur le projet relatif à un programme de réduction des effectifs Personnel au Sol fondé sur le volontariat et information et consultation ultérieure sur les mesures d'accompagnement envisagées. Cette procédure s'inscrit dans le cadre des articles L. 1233-61 et suivants, Partie II, Livre III, Titre I du code du travail.

« Restitution du rapport de l'expert »

Rapport des Commissions Centrales Economie et Emploi Formation / Avis de la session sur le projet relatif à un programme de réduction des effectifs Personnel au Sol fondé sur le volontariat / Avis de la session sur les mesures d'accompagnement envisagées

Restitution du rapport SECAFI sur le court courrier. Bilan sur 2012/2016 avec une amélioration des résultats puis sur 2016/2018, forte dégradation. Les causes externes sont une hausse de la concurrence low cost et TGV Ouest. Pour les causes internes, sur 182 M de perte c'est 43 M de coûts suite à des dysfonctionnements internes (tensions pilotes HOP et Coûts des IRG). En 2019, une prévision de 164 M de perte qui pourrait être encore plus dégradée. Les Low cost développent des bases en Province et attaquent fortement sur les transversales ce qui représente sur AF 1/3 de l'activité du CC. Le constat de SECAFI est qu'il n'y a pas de trajectoire sur le CC et pas de réponse stratégique malgré des enjeux importants. Le choix d'AF est l'attrition pour combler le déficit sans direction spécifique CC.

Les enjeux sont forts :

- Poids du marché France et du trafic CC sur la clientèle.
- Données importantes : Billets affaires 62% / 42 % global. Clientèle cible (sous contrats) très présente sur CC/ 55 sur 100 vols sont faits sur le CC. Le poids commercial du CC est crucial. Mais le choix d'une attrition va conduire à une baisse de 17% en 2021.
- PDV : Risque élevé de RPS et dégradation de conditions de travail.

SECAFI présente des préconisations sur la stratégie :

- Développer les bases TO et être plus offensif
- Synergies opérationnelles
- Adapter la flotte et consolider le HUB de LYS
- Une équipe de direction dédiée CC
- Réinvestir les escales

Préconisations SECAFI sur les escales court courrier :

- Temps partagé escales/CRC (à tester sur certaines escales comme MLH/SXB/LYS)
- Pratique de temps partiel à remettre à plat.
- Réinvestir les aéroports comme vecteur d'image de marque
- Diversifier les solutions opérationnelles (organisation, dimensionnement etc...)

Alain Bernard, Directeur des opérations et cargo, est revenu sur le bilan de la situation du CC. Beaucoup d'argent perdu sur le CC. Actuellement, il identifie un problème de sureffectif en Province, ce sureffectif concerne les escales de Province mais pas Orly sauf pour la piste. La stratégie existe dans l'entreprise mais sur le CC la situation est difficile. Cette situation n'est pas de la responsabilité des salariés mais bien une réalité.

La situation économique :

- Les recettes unitaires continuent à dégringoler avec des pertes qui augmentent de 30% sur le premier trimestre.
- Des lignes sont et seront fermées en 2019, lignes avec marges largement déficitaires (- 68%). Coûts des escales sur la ligne : 17%
- Economie du CC : Perte sur CC et MC qui dégradent les résultats du LC. Désaccord avec SECAFI sur couts variables et couts fixes.
- La Situation de HOP s'est améliorée avec une meilleure régularité à 99% et une rationalisation et simplification de la flotte HOP à venir.
- Transavia : Les lignes seront développées sur Province/Europe

Concernant la stratégie d'Air France sur le CC, l'ambition AF est de préserver l'activité dans les escales avec les salariés AF mais avec un premier objectif qui est de réussir le PDV. L'Entreprise est en croissance sauf sur le CC. Les restructurations actuelles ne laissent pas présager de fermeture systématique d'escale mais plus de recrutement en province et la taille critique varie selon les escales.

PDV: Le retour sur investissement attendu est entre 2 à 2,5 ans pour une amélioration de la marge de 90M d'euros. Un accord cadre pourra être envisagé si l'ambition est d'améliorer l'économie des escales.

Point de vue de la direction sur les préconisations du rapport SECAFI :

- En fonction des escales et de leur activité, proposition de faire une autre activité dans les creux. Cette Option sera étudiée et regardée de près.
- Etendre le dispositif contrats pro ou autres renforts dans les escales selon le besoin.
- Rendre plus visible la marque AF dans les aéroports et surtout dans les salons aéroports qui ne sont pas privatifs AF (un travail a commencé sur TLS, MRS, NCE et MPL)
- Objectif partagé sur le CC nécessité d'un retour à l'équilibre
- En Province : pas de perspective d'embauche mais demain ??? Ce n'est pas exclu à terme pour le pôle client seulement.

Les propositions de SECAFI ne seront pas toutes retenues. Transavia ne sera pas traité en province, modèle et process différents d'AF. Les sujets organisationnels sont pris en compte et les différents sujets seront traités localement et en fonction des escales. Pour Orly : le travail continue sur l'amélioration organisationnelle.

Avis de la CFE-CGC : La situation sur le court courrier met en évidence une absence de stratégie de retour à l'équilibre pourtant annoncé par Anne Rigail dans les médias (Les Echos avril 2019). Lecture de la déclaration de la CFE-CGC ci-dessous, qui a été faite également lors du CSEE CC pour illustrer une stratégie actuelle incompréhensible et le manque de considération de son personnel par la Direction CC. Le choix de la direction d'Air France est une stratégie d'attrition du CC pour laquelle la CFE-CGC n'adhère pas car sans avenir.

DECLARATION CFE-CGC numéro 2 session CSE du 26 juillet 2019

Mercredi 17 juillet 2019, « au cours d'une réunion de travail » semble-t-il, « la direction régionale d'Air France a annoncé la fermeture de la ligne TLN-CDG à compter d'octobre 2019 ». C'est par « VAR MATIN » que les personnels ont appris la nouvelle le lendemain et non par leur hiérarchie, niçoise désormais.

Face à leur désarroi, les personnels n'ont pas d'autre alternative pour l'exprimer que de se tourner vers leurs représentants ou vers la presse (article Var Matin du 19 juillet 2019).

Comment peut-on décider de fermer une ligne ouverte il y a tout juste un an ? Quelle est la stratégie commerciale ? Quel est le respect de la clientèle ? Quel est le respect des élus locaux ? Et enfin, où est le respect des salariés de l'escale de Toulon et de leurs représentants ?

L'escale de Toulon, qui est l'escale qui présente le CUSO le plus faible, va pourtant fermer dès le programme été 2020...

Cette déclaration illustre l'absence de stratégie du Court Courrier. Elle illustre également le manque de respect de la clientèle et des salariés du réseau court-courrier, quand on prône régulièrement la « relation attentionnée ». Ce n'est pas par ce type de décision que « la confiance ensemble » va se rétablir...

Les représentants CFE-CGC Air France du Court Courrier

*N'hésitez pas ! Rapprochez-vous de vos représentants et rejoignez-nous en adhérant
mais aussi en nous retrouvant sur :*



<http://cfecgcaf.org>



<https://www.facebook.com>



<https://www.linkedin.com>

Point 2 : Information et consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi de l'entreprise et sur le bilan social 2018

1/ Avis de la session : Avis de la session sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi de l'entreprise

Vote : Contre à la majorité

La CFE-CGC vote contre la politique sociale, conditions de travail et d'emploi de l'entreprise car la stratégie de l'entreprise ne permet pas d'assurer un retour à l'équilibre, notamment sur le court courrier.

2/ Avis de la session : Avis de la session sur le bilan social 2018.

Vote : Abstention à la majorité

La CFE-CGC s'abstient sur le point au delà du bilan social, requête de données chiffrées, de nombreux éléments sont restés incomplets et sans réponse de la part de la direction. Exemple: Répartition des primes pour les cadres au forfait

Point 3 : Information et consultation sur le projet d'avenant n° 1 à l'accord complémentaire frais de santé Air France 2018-202

Rapport de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail. Avis de la session Le 26 juillet 2019 à 09h30

La consultation auprès du CSEC est une obligation légale. Les négociations étant en cours, la CFE-CGC ne peut pas se prononcer sur un texte non ratifié par les OS.

Vote : Abstention à l'unanimité

Point 8 : Election du coordinateur adjoint de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Mme Priscilla TUCHMUNTZ LAHITTE (CFE CGC), élue secrétaire adjointe de la CSSCT centrale.

Vote : Pour à la majorité

Point 9 : Information du bureau relative au patrimoine du CSEC (Fonsanges et Lassy) et au programme Hello

Mme Julie Johnston, secrétaire générale du CSEC a présenté un point patrimoine aux élus. Deux ventes de sites en cours :

1. FONSANGES : 1 Million d'euros (Signature de la vente le 28 juin 2019) avec la mise en place d'une convention locative 2019/2020 pour assurer la continuité des locations pour les enfants.
2. LASSY : 3,5 Million d'euros, vente prévue au plus tard le 26 décembre 2019

Présentation de la nouvelle application « HELLO », nouveau site CSEC, offre sup avec Tours opérateurs.

Point 5 : Information et consultation sur les changements de périmètres des médecins du travail suivants

Arrivée du Dr B.Varenne à Paray Vielle Poste, Arrivée du Dr P.Hertert à Nice, Prise en charge des PN de la base TLS par le Dr C.Préau

Arrivée du Dr MA Comesse à 10.ZM + Rapport de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail ° Avis de la session

Pas d'embauche de médecins mais des mobilités sauf pour remplacer les départs.

Vote Pour à l'unanimité

Une demande de la CFE-CGC sur la mise en fonction des référents harcèlement. Les référents harcèlement ne peuvent pas se substituer aux médecins du travail, ce dernier doit avoir son rôle mais le référent en a un autre. Le référent ne peut pas être le seul intervenant et point d'entrée.

Point 6 : information et consultation sur l'embauche d'un médecin du travail

Rapport de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Avis de la session

Dr SON, nouveau médecin AF embauché et affecté aux PNC (ASIE) et PNT (B777)

Vote Pour à l'unanimité

Point 4 : Information et consultation sur la création d'une filiale (Start-up) dédiée à l'optimisation du Revenue Management

Rapport des Commissions Centrales Economie et Emploi Formation e Avis de la session

AF lance en 2018 un PRG entrepreneuriat (120 projets déposés / 2300 personnes / 19000 connections), actuellement AF est à 124 projets/ 3300 salariés volontaires. 5 projets retenus dont le projet Jerry qui fait partie des 4 en phase d'accélération.

JERRY : Programme d'innovation pour les salariés, l'objectif affiché est d'être pragmatique par rapport à la concurrence, c'est une start-up. Jerry est un produit déjà développé à la concurrence, c'est un outil qui peut développer des recettes. Air France a choisi ce modèle sous forme de filiale pour une plus grande rapidité de conception et meilleure stratégie dans le but de commercialiser cette activité pour gagner des parts de marché. L'objectif est de développer des recettes commerciales suite à des contrats avec des concurrents, des discussions sont en cours avec KLM et Transavia.

En quelques chiffres, Jerry c'est un capital de 200Keuros, un chiffre d'affaire de 4Meuros, un bénéfice de 1M euros attendus pour 5 clients aujourd'hui et une cible de 20. Il s'agit d'une filiale 100 % AF. Le programme de filialisation ne remet pas en question ce qui a été fait au sein d'AF et de l'informatique.

La filiale pourrait-elle être réinternalisée ? La réintégration serait possible si la filiale n'était pas rentable avec d'autres clients. Si cela se développe, AF aura un intérêt à maintenir les dividendes reçus sinon la revendre pour récupérer du cash.

Sur le volet RH, les salariés de Jerry sont 3 dont 2 ex AF

Aujourd'hui 3 types de contrats pour les salariés d'AF qui s'orientent vers d'autres parcours pro

- Mise à dispo
- Détachement (convention détachement)
- Démission pour développement Start up // Sécurisation des parcours ?? Les salariés qui démissionnent seront réintégrés chez AF s'ils le souhaitent mais en fonction du besoin...

Vote : Contre (5 contre / 3 Abstention)

POINT 7 : Information sur la démarche de transformation de l'entreprise présentée par Mme Amel HAMOUDA

Suite à l'audit du cabinet McKinsey (Audit pendant 8 semaines entre mars et mai : benchmark et bonnes pratiques), une restitution nous a été présentée en introduisant l'état des lieux exercice 2018, premier trimestre 2019.

Un taux de régularités de 98,9 pour un objectif à 99,1. Une performance économique 2018 dans le rouge également début 2019 mauvais résultat. Un point de vigilance orientation recette unitaire CC/MC. La typologie de populations PNC/PNT/PS complexifie l'organisation. AF fait le constat que le fait de changer, évoluer est compliqué mais l'évolution est permanente et nécessaire. Elle garantit que le contrat social ne sera pas impacté.

Pour atteindre les objectifs d'amélioration, AF entreprend la démarche de transformation.

*N'hésitez pas ! Rapprochez-vous de vos représentants et rejoignez-nous en adhérant
mais aussi en nous retrouvant sur :*



<http://cfecgcaf.org>



<https://www.facebook.com>



<https://www.linkedin.com>

- Ancrer la culture d'entreprise, très forte.
- Volonté de développer le collaboratif, le collaboratif : c'est horizontal et non vertical. Permet de trouver des réponses ou des solutions. Partager les idées avec les salariés par l'échange et non post it.
- Responsabilité sociale et sociétale et environnementale, Nous devons aller plus loin et mieux communiquer sur ces sujets auprès des diverses parties.
- Développer la compétitivité : Objectif 6% de marge opérationnelle en 2023, C'est le minimum pour retrouver de la respiration économique.

Toutes les directions d'Air France ont des leviers d'amélioration identifiée, focus sur plusieurs secteurs.

AMO & IT :

Budget innovation a fortement augmenté, revoir ce budget informatique qui est élevé et pourrait être amélioré, en revoyant les contrats, simplifier les prescriptions, le travail sur le suivi des contrats. Ce point est important pour la réduction des coûts.

Il faut se reposer la question sur les prérogatives : métiers/AMO/Informatique.

FONCTIONS OPERATIONNELLES et SUPPORTS :

Opérations aériennes : Optimiser les moyens de formation, la planification et les moyens carburant. Simplification des produits à bord.

Opérations et Cargo : Améliorer la performance opérationnelle (coût de la non qualité important), développer les outils plus transverses.

DGI : Modernisation de l'usine moteur à Orly, chaîne logistique, robustesse des processus, Développer les partenariats. Avoir plus d'avions de réserve / Flotte qui se rajeunit / Simplification de la flotte / Densifier les cabines, optimiser le nbre de sièges.

Cette démarche sera pilotée par Anne Rigail. Il faut simplifier et se remettre en question.... Repenser les process et nos modes d'organisation, rapprocher la prise de décision au plus proche des opérationnels. AF veut rendre les équipes plus autonomes, plus responsables, la liste des initiatives est longue.

Développer le collaboratif, au travers de DIP, mais actuellement 40% des idées sont traitées. Sur les 60% non reçues, pourquoi ça n'a pas fonctionné ? Il faudra reprendre les idées non reçues avant de relancer le projet.

Développer du management collaboratif. Tout ne pourra pas être mis en œuvre par manque de moyens humains. AF souhaite plus d'autonomie des collaborateurs, le rôle de chacun doit être revu et repensé. (Manager/RH). La proportion de RH versus manager interroge.

Il faut intégrer le mode de fonctionnement de la nouvelle génération, en quête d'autonomie et de plus d'équilibre vie privée et vie professionnelle.

Un prochain point d'avancé sera fait en septembre dans tous les CSEE et CSEC ainsi que des points réguliers.

Vos élus CFE-CGC

