



## CR de session de CSE Extraordinaire 17 Novembre 2020

**Point 1 : Information et consultation sur la situation économique de l'entreprise, les actions à entreprendre pour répondre aux difficultés économiques, les conséquences dans l'établissement Pilotage Economique et les projets de réorganisation associés, suivants les articles L.2312-8 et L.2312-37 du Code du travail.**

- Restitution du rapport de l'expert sur les projets de fermeture des agences commerciales, de réorganisation des DOM, et de réorganisation de la Direction comptabilité – Finances
- Rapport de la Commission Economie Emploi Formation
- Rapport de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail Marché France, FTCC et DOM
- Avis de la session

- La Direction nous rappelle la situation dramatique que traverse la compagnie sur le plan économique et l'avenir :

**3 scenarios possibles concernant la reprise :**

Scénario 1 – Vaccin été 2021 : le trafic ne revenant qu'aux niveaux de 2019 d'ici 2024.

Scénario 2 – Vaccin été 2022 : le trafic ne revenant qu'aux niveaux de 2019 d'ici 2026.

Scénario 3 – Vaccin inefficace : le trafic ne revenant qu'aux niveaux de 2019 d'ici 2029.

- **Restitution du rapport du Cabinet Syndex par secteur impacté :**

Pour rappel Le cabinet Syndex a été choisi par les Syndicats au sein du CSEC en juillet pour faire une expertise sur le périmètre du Plan de transformation et notamment sur les impacts Pilotage Economique.

- **Marché France :**

Les AGAFS : Malgré le « Projet Agence 2020 » pour améliorer les recettes et l'économie du réseau d'agences celui-ci est resté insuffisant pour rétablir la viabilité économique du réseau. Ces fermetures qui d'un unique point de vue économique s'entendent, ne tiennent pas compte de la visibilité de la Marque et d'une publicité qui risque d'être règlementée pour les entreprises et industrie jugées polluantes. 158 postes sont supprimés.

Les mobilités des salariés ne se feront pas aussi facilement au sein des CRC. Les compétences bien que proches ne demandent pas les mêmes approches commerciales. Il faudra faire appel à une formation individualisée.

- **DOM :**

Tous les services des DOM, Direction Régionale basée à PTP et Direction Régionale Océan Indien basée à la Réunion sont dans le périmètre du projet.

Il existait un sureffectif de 32 ETP au 31/12/2022 avant la mise en place du plan.

Le nombre de postes supprimés est globalisé pour CAY, FDF et PTP (-10%)

L'objectif est de ne pas figer les effectifs cible par escale au regard des possibilités de mutualisation entre les trois escales, notamment, pour les fonctions support et les services commerciaux.

En revanche, une réduction du nombre de postes plus forte sur RUN (-14%) qui malheureusement n'offre pas les mêmes possibilités de mobilité que la DRC.

⇒ 50 postes supprimés

#### ○ **Direction des affaires comptables :**

Une réorganisation importante structurée et ciblée sur l'externalisation et la maîtrise des coûts.

Les projets de suppression de postes touchent plus précisément les tâches transactionnelles, souvent répétitives et consommatrices de temps, avec pour objectif de les externaliser vers des Centres de Services Partagés (CSP) internes au Groupe AFKL ou sous-traitance.

Les métiers qui resteront logés au sein du Service Compta/Finances d'AF seront des métiers de pilotage.

- Les 50 postes destinés à rester au terme du projet sont des profils maîtrise et encadrement

La logique pour la Direction s'appuie sur le fait que KLM est déjà organisée ainsi et que ce plan de réorganisation a été suivi par l'ensemble des compagnies aériennes. Les recettes commerciales de toutes les compagnies sont externalisées vers l'Inde et le coût des tâches dites « d'exécution » sont plus chères chez AF qu'à l'extérieur du Groupe

- En 2014 le coût du traitement unitaire du coupon était de 18 cts, en 2019 de 14 cts et il est budgété en 2020 à 10 cts

Dans ce contexte, La Direction a prévu de continuer à développer la digitalisation

⇒ 135 postes supprimés

#### ○ **Synthèse Syndex sur le point CSSCT :**

Un questionnaire a été envoyé aux salariés concernant cette réorganisation. Une synthèse, issue des réponses a été réalisée.

La confiance en l'avenir et dans la stratégie de l'entreprise sont limitées. L'avenir est source d'inquiétude et reste très anxiogène. La confiance dans le management de proximité est plus élevée qu'envers les RH.

Les craintes d'une dégradation des conditions de travail sont très importantes et renforcées par le vécu des salariés qui ont déjà subi des réorganisations de multiple fois et dont la perception était :

- Réorganisation subie et non participante, mal préparée, voire impréparée !
- Une dégradation de la QVT, un manque d'efficacité et une absence d'amélioration sur le travail demandé !
- Un climat de violence entre les salariés est déjà perceptible.

**ALERTE : Il ne faudra surtout pas sous-estimer les Risques Psycho Sociaux que cela engendrera.**

#### **Nos interventions et commentaires :**

***Il est insupportable que des pressions soient exercées pour que les salariés proches de la retraite s'engagent dans le processus du PDV. Nous avons rappelé que le principe du volontariat, est de laisser à chacun la maîtrise de son choix. S'engage dans le processus du PDV qui veut et non pas celui que la Direction a décidé. Un salarié, même avec un âge avancé, peut, s'il le souhaite, rester dans l'entreprise.***

***Nous avons confirmé à la Direction que nous sommes en totale opposition au projet de fermeture des agences Air France. Sur ce dossier, nous sommes en complète adéquation avec la conclusion du cabinet Syndex et cela nous a confortés dans notre analyse préalable. Les arguments apportés par la Direction sont trop légers pour venir contredire l'aberration de cet abandon suicidaire commercialement et socialement !***

***Pourquoi garder les vols au départ d'Orly et CDG sur PTP et FDF ? Suite à une très bonne dynamique du trafic et du passager, accompagnée d'un optimisme et d'une persévérance de la part de la Direction d'AF, ces 2 escales de départs seront conservées pour l'hiver prochain.***

***Le cabinet Syndex a soulevé et mis le doigt sur tous les dysfonctionnements rencontrés post PDV:***

- ***La formation, les outils, l'accompagnement, le reclassement, etc...***

***Nous espérons que ce 6ème PDV ne rencontrera pas les mêmes difficultés !***

***Il faut une vraie conduite du changement pour accompagner les salariés qui vont rester et continuer à exercer dans l'entreprise. Il ne suffit pas de décréter le changement pour qu'il s'opère.***

***Conduire le changement veut dire communiquer en donnant du sens et en associant les salariés.***

***La conduite de ces projets de Transformation doit être menée dans le temps long car elle doit tenir compte du facteur humain !***

***Nous avons demandé en urgence, bien en amont de la mise en place de ce projet, de passer par une phase d'écoute active et participative auprès des salariés***

**Le plan qui nous est présenté, est-il un vrai plan de relance !? La Direction nous l'affirme ! Nous restons très dubitatifs.**

**Quand et comment dans l'urgence faire profiter à ceux qui vont rester dans l'entreprise du savoir et de l'expérience des salariés qui vont partir en PDV ?! Aucun tuilage, recouvrement, transmission ne sont prévus. Le savoir-faire acquis au fil des années par chaque salarié(e)s sera perdu.**

**A nouveau nous perdrons des compétences et de la Transmission de connaissance.**

**De même, nous avons demandé que tous les éléments de benchmark avancés par l'entreprise soient partagés. Mais, une fois de plus, une fin de non-recevoir nous est faite ! Nous trouvons qu'il manque une vraie transparence dans ce projet, comme par exemple, sur les coûts de la sous-traitance ! Aucune données chiffrées sur les gains de productivité et de marge ne sont données en commission économique ou emploi.**

**Enfin, la Direction nous a annoncé vouloir garder une cellule d'expert en interne pour les remboursements.**

**Remarques et réponses générales de la part de la Direction du Pilotage Economique en fin de session :**

**Il faut regarder ce qui se passe dans d'autres secteurs. De nombreuses compagnies ont fait faillite ou d'autres luttent pour survivre.**

**La Direction et les Organisations syndicales partagent le même projet : La survie de la compagnie !**

**Ce qui caractérise cette crise, c'est la non-maitrise de l'ouverture ou de la fermeture des frontières pour cause de mise en place de nouvelles mesures sanitaires.**

**Il manque encore la mise en place concrète de la phase d'accélération de notre projet de « transformation ».**

**Concernant le Réseau Régional Caraïbes il n'est pas d'actualité de changer nos appareils A320.**

**Cette transformation ne pourra se faire qu'avec les salariés**

**Concernant la partie économique de la partie « Finances », la Direction se dit consciente de la situation !**

**Un accompagnement sera mis en place avec des réponses apportées aux questionnements naturels que les salariés peuvent se poser, en toute transparence.**

**Une promesse est faite de la part de la Direction sur la mise en place de cellule de prévention des RPS.**

**Pour la CFE-CGC, ce plan ne correspond en rien à une réponse adaptée à la situation de crise que nous vivons.**

**Pendant des années, on nous a asséné que le modèle Low-cost ne fonctionnerait jamais.**

**Aujourd'hui, le seul plan de développement que l'on nous donne, est le développement de Transavia.**

**De plus nous voyons un déséquilibre s'opérer sur le LC en faveur de KLM**

**Le projet de retour à une exploitation florissante, avec notre modèle n'est pas la recherche prioritaire. Le seul critère est la réduction des coûts par la baisse de la masse salariale ! Toujours les mêmes recettes au lieu de se questionner sur nos pratiques et notre manque d'Agilité ! 6 PDV et toujours des difficultés à fonctionner !**

**Ou sont les vraies responsabilités ?**

**De ce fait, le seul plan retenu reste celui qui a été construit avant la crise. Avec son cortège de sous-traitance et de réduction des effectifs.**

**Certaines de ces réductions sont censées se faire grâce à un investissement dans de nouveaux outils. Mais notre expérience nous amène à craindre que les outils viendront bien après les départs de nos collègues. Et encore une fois, se seront ceux qui vont rester, qui subiront une pression détestable.**

**Pour toutes ces raisons, et bien d'autre encore, les élus CFE-CGC ont exprimé un vote, résolument contre.**

**Vote de la session : 27 votants / 27 Contres**

**Continuez à bien prendre soin de vous et de vos proches**

**N'hésitez pas à revenir vers nous !**

**Vos élus et représentants syndicaux CFE-CGC**

