



Air France

L'essentiel du CSEE CC

Février 2025

A vos côtés, Techniciens, Maîtrises, Cadres



CR CSEE CC des 18 et 19 février 2025

1. Information et consultation sur le projet de grille horaire été piste 100% au sein de l'escale d'Ajaccio.

Demande de simplification par les ROP, agents et GDR afin de réduire les rééquilibrages. Même répartition des week-ends, pas de changement de rythme jours ON/OFF. Le taux de production reste à l'identique alors que le taux de sujétion est en augmentation.

La grille a été validée par la médecine du travail.

Nos commentaires :

Vote POUR à l'unanimité : Grilles équilibrées. Les personnels y sont favorables.

2. Présentation Bilan SST annuel et dernier trimestre 2024.

Nombre d'AT en baisse comme le nombre de jours d'arrêt au global sur le CC, malgré la baisse des effectifs depuis 2021.

Des refresh pour les ex-secouristes vont être mis en place pour la piste et le garage d'Orly.

Non prise en compte des ICP et ICS dans les AT alors qu'ils augmentent à NCE et ORY. Vu la situation vécue sur le périmètre du CC, c'est dommageable.

Nos commentaires :

Nous demandons que les ICP et les ICS figurent dans le tableau des AT au même titre que les RPS. Cela permettrait en cas de fait répétitif d'ICP ou ICS vécus par les salariés d'avoir une traçabilité et d'en mesurer l'impact psychologique.

3. Information sur le projet d'orientations stratégiques d'Air France, sur leurs conséquences sur la GEPP et sur les orientations de la formation professionnelle de l'établissement Court-Courrier.

Le contexte global reste compliqué avec une très forte concurrence.

Les enjeux géopolitiques entraînent des conséquences pour l'aérien : routes aériennes modifiées, coûts en augmentation...

En parallèle, les enjeux environnementaux imposent des contraintes toujours plus grandes.



Le site : [CFE-CGC Air France Court Courier](https://www.airfrance.com/fr/emploi/relations-sociales/cfe-cgc)

Adhésion :)

Les marchés domestiques reculent en Europe avec la politique d'un partenariat train-avion qui s'accroît. Le produit air-rail va être à développer. Concernant la trajectoire financière d'AF : les chiffres pour 2024 sont en recul par rapport aux objectifs, impactant le niveau de recettes. Les coûts unitaires sont à la hausse hors pétrole.

L'entreprise réaffirme son objectif de marge de 7-8 % impératif pour se désendetter, la poursuite de la modernisation de la flotte en cours et l'accélération des actions de développement durable et de décarbonation avec la sécurisation de l'approvisionnement en SAF.

La projection des effectifs jusque fin 2027 montre des situations variables selon les escales.

BOD : déficit de salariés au Pôle client.

LYS : effectif globalement excédentaire même avec le retour au T2 pourtant non garanti.

MRS : équilibre global avec bivalence trafic-pôle client couvrant le sous-effectif du pôle client.

NCE : déficit de salariés marqué en raison des conséquences de la pyramide des âges.

Nos commentaires :

La polyvalence du pôle Avion vers le pôle client est à développer et à valoriser. La DRH annonce des réunions à venir sur le sujet.

Des postes vont s'ouvrir à NCE au passage vu le sous-effectif. Les dispositifs de temps partiel fin de carrière (TPAFC) ou retraite progressive pourraient venir s'ajouter. Des mobilités vers le passage de NCE pourront se faire depuis les escales de province en sureffectif mais pas depuis Paris.

L'idée d'une grille fin de carrière moins pénible est à réfléchir.

Nous insistons sur la reconnaissance de la polyvalence et demandons un retour sur l'investissement des salariés du CC qui font réaliser des économies à l'entreprise depuis des années vu les différents plans subis.

Nous souhaitons de véritables négociations !

Ce sujet est un enjeu central pour les années à venir au CC.

Nous interpellons également la Direction au sujet de la poly compétence. Au CC les agents effectuant plusieurs métiers bien que rattachés à un même pôle permettent d'optimiser les ressources et la robustesse opérationnelle. La politique actuelle de l'Entreprise "oublie" ces profils pourtant très nombreux au CC, nous réaffirmons notre demande de reconnaissance pour ces personnels.

A Orly, concernant les leviers proposés pour ajuster l'équilibre besoins-ressources à partir de l'été, la Direction va contacter de manière ciblée les agents pour un changement de ligne, sur la base du volontariat. Néanmoins, même si leurs congés seront maintenus, il n'est pas juste qu'ils aient à mettre des CHS s'il y a besoin d'ajustement.



Air France

A vos côtés, Techniciens, Maîtrises, Cadres



4. Informations du Président :

Le programme de la saison été sera présenté en détail en mars.

Suite à notre question concernant le produit Train-Air, il concerne toutes les escales et a pour but de donner une alternative Air France aux clients qui ne souhaitent plus prendre l'avion sur de courtes distances.

Informations Rh:

- Mme da Cunha San Pedro RH à LYS, MLH et SXB quitte l'entreprise et sera remplacée par Mme Céline Boreux le 01 avril.
- Mme Briand Di Lizia RH à Nice sera remplacée par Mme Carole Charlot le 01 mai.
- Mme Alari Tripon RH à TLS, BOD et NTE quitte l'entreprise le 31/03, son remplacement est en cours.

- 99,7 % d'EAP sont réalisées au CC : taux exemplaire.
- Le cadrage JDS est envoyé sur chaque escale sauf Orly qui est en retard. Possibilité de poser des CHS si compteur > à 7h.
- Dispositif d'accompagnement en anglais spécifique au CC mis à disposition dans le cadre d'une mobilité professionnelle des salariés.
- Chaque salarié sera reçu par son manager pour connaître le montant de son augmentation individuelle de l'année 2024, il n'y aura plus de courrier.

5. Informations du bureau:

Clôture des dépôts de candidature à la RCC : 8 dossiers déposés.



Le site : [CFE-CGC Air France Court Courrier](https://www.cfe-cgc.com)

