



A vos côtés, Techniciens, Maîtrises, Cadres

17 Avril 2025

Infos AF et chiffres clés

Air France remporte deux prix Travel d'Or : celui de la meilleure compagnie et celui de la meilleure marque tourisme. Air France se situe au 7ème rang mondial en termes d'image et revient dans le top 10 après dix ans d'absence, et reste n°1 dans la relation clients.

Vol inaugural de la nouvelle classe la 1^{ère} sur JFK

Signature à l'unanimité de l'accord santé et qualité de vie au travail.

Exposition AF à Toulouse sur le thème "culture d'entreprise" pour une durée de 2ans avec des objets de différentes époques.

La Prime Variable Individuelle (PVI) pour tous les cadres sera versée en juin.

Les primes à venir pour les collègues concernés : PV en avril et POV en mai.

Les primes d'intéressement et de participation seront distribuées en mai.

Bonne agilité et rapidité de mise en place de nouvelles lignes en fonction de la demande du marché.

LC : 87 destinations et 4% de capacité en plus, forte croissance sur l'Amérique du Nord (NATL)

Maintien ligne ZNZ, une 7ème rotation NYC et ligne quotidienne BKK.

MC et CC : index revenu en retrait au regard d'une augmentation capacité à +9%

Le poids de la vente directe est de 55%.

Concernant l'ensemble des lignes DOM, un index revenu à 99 et une légère baisse constatée sur FDF.

RUN : Kick OFF en présence de M Hourcade, M Ceccaldi et M Foch.

Nos interventions après les informations du Président

Prime Variable Individuelle (PVI) : la CFE-CGC rappelle que l'obtention de l'augmentation de 2% de la PVI découle directement de la négociation de **notre secrétaire générale** avec la Direction lors du passage à la forfaitisation des cadres N1.2 et que tous les cadres de l'entreprise vont pouvoir en bénéficier en juin !

Pour autant les cadres N1.2 qui perçoivent pour la 1^{ère} année cette prime variable individuelle de maximum 2% doivent comprendre le taux exact perçu par une bonne pédagogie détaillée de leurs N+1.

Réponse : Notre DRH répond positivement quant à la nécessité d'une pédagogie adaptée pour faciliter la compréhension de cette prime composée de plusieurs paramètres (nous attendons d'en voir les résultats car nombre de salariés concernés nous sollicitent quotidiennement).

Service de la Sureté : l'annonce du rattachement du Service de la sûreté lors des informations du président a surpris l'ensemble des organisations syndicales.

La CFE-CGC demande au Président que les instances soient rigoureusement respectées dans leur déroulement pour un sujet aussi sensible concernant ce service stratégique de l'entreprise.

Réponse : Notre président confirme qu'il y aura une présentation dans un prochain CSE avec un passage ensuite en CSSCT pour suivre le déroulement des instances.

GDR des CRC en régions : la situation des équipes GDR au sein des CRC est complexe. Leur rôle essentiel dans l'optimisation des performances des centres d'appels est incontestable.

La CFE-CGC considère qu'une prime de reconnaissance est légitime, étant donné leur engagement quotidien avec toujours plus de nouvelles directives à appliquer.

Réponse : La direction confirme que les consultants GDR sont au cœur du fonctionnement des centres d'appels mais ne peut apporter d'éléments complémentaires quant à l'organisation du service. Le sujet sera remonté à Camille Boudet et Stéphanie Charlaix.

Procédure Go for Gold : Quel est le montant sur la recette du process Go for Gold induit par le blocage à H-30 des sièges repos équipage commerciaux ainsi que le surclassement à H-30 des PNC en mise en place ?

Réponse : Le président reviendra vers nous avec des éléments factuels. Nous reposerons la question au prochain CSE.

Accord QVT : Sujet portant sur les aidants

La CFE-CGC se félicite du travail effectué lors des négociations sur l'accord QVT et plus particulièrement concernant l'item des **dons de jours proche-aidants** passant à 30 jours iso 3 jours/an.

POV CDA N1.2 : La demande de maintenir les 14% de Prime sur Objectifs de Vente pour les Chargés d'Affaires N1.2 a été acceptée après l'intervention de la CFE-CGC auprès du DGRH. Ce succès démontre que des négociations argumentées permettent d'obtenir des résultats tout en maintenant un dialogue social ferme mais constructif avec la Direction.

Information projet MOON

Le contexte du projet

Projet de l'industrie dans l'aérien appelé **MOON (Moving to Offer Order Native)**.

Nouvelles normes lancées par IATA « one order » qui remplaceront les systèmes de réservation notamment par l'unification du PNR, des options et d'autres éléments liés aux réservations. In fine, le PNR sera remplacé par un dossier commun avec un numéro de client et un numéro de commande (panier).

Les enjeux du projet et impacts sur l'emploi

La présentation du projet MOON est très attendue par la CFE-CGC et surtout sur les éclairages qui seront apportés pendant la phase de transition, la déclinaison de MOON dans les différentes entités (ex FOOD pour la Finance) et les impacts importants attendus sur le plan social.

Nos interventions

Pour la CFE-CGC, il est important de rappeler que le projet MOON initié au niveau groupe AFKL est la déclinaison d'un projet porté par l'industrie de l'aérien (IATA).

Dix ans après avoir posé une première pierre avec l'arrivée de **New Distribution Capability (NDC)**, c'est maintenant l'ensemble de nos systèmes de réservations et de distributions qui se verront à terme, remplacés par la création d'un ORDER unique (une commande) en lieu et place de nos PNR et du ticketing actuel. Cette transformation qui va s'étaler jusqu'en 2030 démontre bien l'ampleur du projet et les enjeux à venir dans les différents métiers de notre périmètre.

La présentation en session est très claire. Nous demandons qu'une déclinaison soit faite à toutes les équipes et rappelons également l'importance d'une communication régulière. Les encadrants de tous les secteurs du PilEco doivent être maintenus à un haut niveau d'information pour démultiplier sereinement à leurs collaborateurs afin de réussir ensemble et sans crainte les changements majeurs de métiers à venir.

Réponse : Une communication adaptée sera déclinée auprès de chaque entité en fonction du niveau d'avancée du projet.

Nous demandons que les contributions des salariés en particulier pendant la phase de transition soient anticipées au mieux pour éviter toutes situations de surcharges de travail pour eux même et/ou pour les services concernés.

Réponse : Il n'y aura pas de double activité entre les systèmes actuels et futurs, pour autant la Direction reconnaît que des formations seront nécessaires pour appréhender la gestion d'une offre dans les nouveaux outils.

Hormis la simplification de nos process, la diversité de notre offre et des revenus supplémentaires, comment envisager vous le retour sur investissement et à quelle échéance ?

Réponse : Le projet étant en phase d'analyse et d'étude d'impact dans les différentes directions, il encore trop tôt pour estimer les coûts et le retour sur investissements. Nous reviendrons sur la question ultérieurement.

Le DIGITAL et l'IT nous paraissent implicitement liées dans la mise en œuvre du projet, pouvez-vous nous éclairer sur la répartition des rôles et responsabilités entre ces deux entités ?

Réponse : Les deux entités restent complémentaires mais bien distinctes puisque le Digital reste rattaché à la direction commerciale. La Direction rappelle que c'est aux métiers de définir leurs propres process. L'IT jouera un rôle de facilitateur.

Transavia est-elle concernée par ce projet ?

Quels impacts auprès des agences de voyages ?

Budget et gain(s) financier(s) ?

Réponse : Transavia n'est pas associée à ce projet. Pas d'impact auprès des agences de voyages à contrario de NDC, elles s'adapteront à ce nouvel environnement quand elles le voudront. L'investissement sur ce projet est important (aucun montant communiqué).

Nous demandons des précisions sur les projets par métier pour réaliser la transformation vers ONE ORDER : Combien de métiers sont concernés ?

Réponse : Ce n'est pas le programme MOON qui va assurer la transformation mais c'est aux métiers de s'organiser pour réussir ce passage à ONE ORDER.

Quelles vont être les déclinaisons (ex FOOD par ex pour la Finance)

Réponse : Pas de précisions à ce stade sur le nombre de déclinaisons.

Quelle est la date de fin de la phase de fit & gap (correspondances et écarts) avec le produit NEVIO qu'AF/KL a retenu chez AMADEUS en février dernier ?

Réponse : L'analyse des écarts est en cours. Il s'agit d'une première phase. Tout ne sera pas défini d'ici fin août mais la question va être posée pour déterminer si la date peut être décalée.

Quel avenir pour les contrats Interline?

Réponse : Aujourd'hui pas de précisions sur l'avenir de ces contrats. Le process actuel est maintenu à date.

Comment les deux systèmes vont-ils cohabiter notamment lorsqu'une compagnie major partenaire (par ex.DL) n'a pas migré vers ONE ORDER ?

Réponse : A ce jour, aucun de nos partenaires n'est en train de travailler sur une transition vers ONE ORDER. Lorsque nous aurons basculé, il faudra juste traduire les fonctionnements de nos partenaires dans ce nouveau système.

Les informations du bureau du CSE

Animations Pâques. Distribution de chocolats en escales/Province

Nouveautés :

- Catalogue des offres portant notamment sur des weekends en thalassothérapie
- Navaway : application de guide touristique (offre abonnement à 6€ iso 19,99€)
- Newsletter adressée le mercredi 16 avril aux personnels mettant en avant les négociations continues pour lesquelles le CSE œuvre tout au long de l'année.

Vos élus CFE-CGC du PILECO

CFE-CGC Air France
Roissy-Maé Le Dôme - 6, rue de La Haye - 93290 Tremblay-en-France
(+33)1.41.56.04.70 - dome.cfecgcaf@gmail.com - www.cfecgcaf.org



CFE-CGC Pilotage Economique : cfecgc.pileco@gmail.com

<https://cfecgcaf.org/entite/pilotage-economique/>

