



COMPTE-RENDU DE SESSION DE CSE DES 21 ET 22 JUIN 2022

Air France

PILOTAGE ECONOMIQUE

22/06/2022



Info

Session Extraordinaire :

Informations du bureau :

Le Bureau du CSE a dû se plier à l'exercice obligatoire de la présentation de ses comptes.

Malgré une année 2021 encore chaotique et pleine d'incertitude, les membres du Bureau du CSE du Pileco ont malgré tout su préserver le bon niveau de prestations offertes.

Il est procédé à la lecture des comptes annuels et présentation du rapport d'activité du CSE avec un bilan positif malgré l'augmentation des denrées (gestion des restaurants d'entreprise à Montreuil et CDG)

Le commissaire aux comptes a bien confirmé la sincérité des comptes.

Nos interventions et commentaires :

Les élus CFE-CGC ont remercié le Bureau et les salariés du CSE pour la bonne gestion des activités sociales et culturelles et également pour la qualité de la restauration au Siège.

Conscients de la difficulté d'assurer une continuité d'accès aux activités sociales pendant une période de crise sanitaire et économique, les élus CFE-CGC ont salué l'engagement du Bureau composé de membres élus des délégations CFDT et CFE-CGC.

Session Ordinaire :

Informations du Président

Réussite de l'opération de recapitalisation du groupe AF/KL avec une augmentation du capital de plus 2,2 Milliards d'euros. CMA-CGM rentre au capital AK-KL à hauteur de 9%. Cela permet le remboursement des prêts à l'état et l'amélioration des fonds propres.

Très bonne tenue de la recette unitaire en hausse de 27% notamment grâce aux multiples hausses et ajustements tarifaires pilotées par le RMP. Index 94 en Mai 2022 iso 2019

Envolée des coûts structurels et conjoncturels principalement liées à la hausse du prix du carburant : +71% pour le LC et 32% pour le MC.

Trafic : Bonne performance sur le LC, le MC portée par l'Afrique du Nord et les destinations méditerranéennes mais impactée par la fermeture de l'Ukraine et la Russie.

Le Court Courrier n'est pas en reste avec une forte demande de voyages loisirs.

Toujours un faible niveau d'activité sur l'Asie en particulier, la Chine, la Corée et le Japon qui restent soumis aux contraintes sanitaires. La Thaïlande, le Vietnam et Singapour affiche une bonne reprise des voyages loisirs.

Toujours en vue de compenser les hausse Fuel, une 4^{ème} hausse tarifaire va très prochainement être appliquée.

La reprise du marché Corporate est plus lente, un travail d'adaptation auprès des équipes commerciales est en cours.

A noter qu'une 50aine de contrats SAF (Sustainable aviation fuel) signés avec des entreprises, pour un C.A d'environ 5 Millions d'euros.

Marché COI, après avoir été un marché de résilience pendant la crise Covid, AF enregistre une baisse de rentabilité de 14% due à la concurrence et la hausse du carburant. Le programme devrait à l'hiver prochain se rapprocher de celui de 2019

Projet de transfert du traitement des civières sur les escales de Fort-de-France et Cayenne à la sous-traitance. :

La CFE-CGC a voté **CONTRE**



Air France

COMPTE-RENDU DE SESSION DE CSE DES 21 ET 22 JUIN 2022



Nos interventions et commentaires : (Q : Questions / R : Réponses / C : Commentaires)

Q : La CFE-CGC interpelle à nouveau la direction sur la surprime d'assurance pour nos commerciaux et demande une prise en charge par l'entreprise.

R : La direction indique retenir et analyser notre demande... C : A suivre donc

Q : Il en va de même pour les IKD, avec une augmentation conséquente du prix de l'essence, nous demandons que les frais kilométriques des commerciaux soient pris en charge à hauteur de leurs frais réels engagés.

R : La direction rappelle la revalorisation des IKV/D de 8 % dans l'accord NAO.

C : Les commerciaux apprécieront de payer de leur poche pour chercher et signer des contrats !

Q : Prime POV et PV 2021: Quand et combien ? Quid des objectifs pour ces mêmes primes 2022 ?

R : La POV et PV 2021 seront versées sur la fiche de paie de Juin. Concernant les objectifs 2022, ils vont être présentés très rapidement aux salariés concernés.

Q : GP, il devient très difficile de trouver des billets à réduction non commerciale et quand cela est possible, les règles de la PAM ne sont pas toujours respectées. Nous demandons plus de souplesse dans l'offre GP et le respect des règles d'embarquement et surclassement, au sol comme à bord.

R : Aucune réponse de la direction ! C : La Direction semble mal à l'aise suite au dernier incident CDB !

Q : COI : Toutes les lignes LC subissent l'augmentation du carburant. Qu'est-ce qui justifie que seule les lignes DOM doivent se voir réduire l'offre ?

R : le programme vols est construit de manière globale. La baisse des recettes et la faible marge enregistrées sur le COI nous contraignent à redéployer nos avions sur des routes plus rémunératrices.

Q : On apprend une augmentation de salaire des salariés KL de 5% sur 2 ans (2x 2,5% par an) !

R : Cette augmentation de salaire correspond à la reprise d'accord NAO validée en 2019 et entre temps, une partie des salariés se sont vu appliquer une diminution de salaire de 20%.

C : C'est vrai qu'avec l'APLD, à AF nos salaires n'ont été imputés que de 16% en moyenne !

Q : Nous demandons qu'il nous soit précisé le % de la marge opérationnelle au regard de l'évolution de la recette unitaire

R : Aucune réponse de la direction ! C : nous reviendrons sur ce sujet

Q : La CFE-CGC sensibilise à nouveau la Direction sur les remontées des salariés concernant leurs conditions de travail, l'absence de perspective et le manque de considération. Cela ne fait qu'accroître les inquiétudes sur leur avenir professionnel. Le triste score de l'EPS devrait alerter la Direction à son plus haut niveau.

R : Aucune réponse claire de la direction.

C : Malgré notre insistance, il semble que ce sujet dérange.

Projet grille conseillers au CRC :

Après la présentation en CSE des synthèses des commissions CEEF & CSSCT nous intervenons pour **exprimer l'avis de nos adhérents et sympathisants et la position de la CFE-CGC** :

Nous reconnaissons le travail collaboratif de l'Hypervision et la Direction avec les CV et notre organisation syndicale, mais également, la réactivité et la transparence qui crédibilise ce projet.

Nous rappelons les points positifs comme la forte diminution des doubles vacations en TTA, la réduction des 10h30, l'augmentation de l'amplitude repos sur jour isolé etc...

Mais, bien entendu, et après avoir rappelé que la Responsable des CRC s'était engagée à poursuivre l'évolution de ce projet pour améliorer les conditions de travail des CV, nous réitérons nos demandes qui doivent apporter un meilleur **EQUILIBRE VIE PRIVEE/VIE PROFESSIONNELLE** à l'instar de notre tract du 30 Mai.

Nous demandons : l'assouplissement de tous les échanges et le retour des 1/0, qu'aucune qualification (1^{ère}, média etc..) ne pénalise les CV concernés dans leurs échanges, l'accès facilité à toutes les formes de télétravail pour les volontaires de n'importe quel taux sur n'importe quel site avec la mise en place de tests pour validation, la possibilité de cumuler des TTO sur une semaine, la garantie d'un plan de congés optimisant les requêtes des CV sans polluer les GDR, et **qu'aucun volontaire à la future grille 90% ne soit refusé !**



Air France

COMPTE-RENDU DE SESSION DE CSE DES 21 ET 22 JUIN 2022



En marge du projet, nous rappelons qu'il ne doit pas y avoir de discrimination entre les CV pour les taux de sujétions (ex 23h aux médias) pour des raisons d'infrastructure, et que le TTO est sur la base du volontariat : La Direction doit trouver une solution équitable

Nous **ALERTONS SUR LES LIMITES DE POLYCOMPETENCES AU CRC**

En effet, la complexification des qualifications atteint aujourd'hui ses limites et la poly activité diminue l'expertise et la sérénité des CV, et donc leur QVT...Sachant que les outils ne sont pas non plus à la hauteur des ambitions de cette poly activité PREMIUM.

La CFE-CGC vote POUR ce projet de grilles, car c'est dans l'échange participatif que nous pourrions obtenir les meilleures conditions de travail pour chacun(e) d'entre vous !

Politique Sociale, Conditions de travail et emploi et bilan social 2021.

Les choses bougent dans le bon sens pour l'emploi des femmes

Air France aide les femmes à s'élever dans l'entreprise à travers des coachings.

Des commissions de suivi de l'évolution salariale hommes/femmes sont réalisées tous les ans. Cela a permis la revalorisation salariale de 36 femmes en 2021.

Une progression de carrière égale en termes de passage cadre entre la population masculine et féminine, malgré une population féminine égale à 60% sur le Pileco. Un point reste négatif sur la durée du passage Cadre entre les genres : le temps est plus long pour les femmes.

Nos interventions et commentaires :

La CFE-CGC fait le constat que le nombre de femmes dans nos Directions est important, chez les techniciens, Maîtrises. Lorsque l'on compare dans les niveaux Cadre N12, N21 et N22, l'équilibre est presque préservé. Mais la représentation des femmes aux niveaux Groupe 3 et Hors Cadre se déséquilibre au bénéfice des hommes.

Concernant les conditions de travail sur le Pilotage Économique post PDV, nous alertons la Direction sur de nombreuses remontées de salariés qui subissent une surcharge de travail importante.

Les derniers départs PDV ont généré des sous effectifs dans beaucoup de services. Les réorganisations des services n'ont apparemment pas suffi à pallier ce manque d'effectifs.

Nous avons des exemples d'épuisement professionnel dont nous taillons le nom des salariés et des services concernés.

Nous avons même appris que des salariés pouvaient occuper 2 postes en même temps !!!

Comme vous vous en doutez, de telles situations peuvent produire stress et angoisse et amener des salariés à l'épuisement physique et moral ou à des détresses psychologiques.

Personne n'est totalement armé pour affronter de tels aléas.

Nous aimerions avoir un retour de la médecine du travail sur le sujet !

Nous demandons à la Direction de porter une attention particulière à ces mauvaises conditions de travail

Réponses de la Direction :

Encore de trop faibles passages cadre groupe 3 pour les femmes, Air France va faire des efforts

La maternité freine la carrière des femmes, mise en place du congé paternité pour inverser la tendance

Les charges de travail sont connues et la Direction y travaille ! **C : Nous aimerions une réponse concrète sur ce sujet sensible !**

La CFE-CGC s'abstient sur les 2 avis à donner sur la Politique Sociale, les Conditions de Travail et l'Emploi et sur le bilan social car la Politique Sociale et les conditions de travail ne sont pas à la hauteur des accords signés.

Vos représentants et élus CFE-CGC du Pilotage Économique