

COMPTE-RENDU DE SESSION DE CSE DES 17 ET 18 MAI 2022



Air France



Points d'information du Président

Résultats du 1^{er} trimestre 2022 :

Offre – 23% iso 2019, un résultat d'Exploitation à -363 millions € et un résultat net à -480 millions €.

Capitaux propres à -5 milliards 840 millions € avec une dette nette à 4 milliards 945 millions €.

Effet de Yield dû à la sous-capacité hors DOM

La partie Cargo se porte très bien avec un chiffre d'affaires qui a doublé.

En revanche, la partie passage a du mal à décoller.

Point positif : Les réservations sont de retour. Elles sont au-dessus du niveau de 2019.

Un événement qui a marqué ces dernières semaines :

Un film de marque a été réalisé au sommet de la tour Eiffel (pour un coût de 5,8 millions€), pour répondre à une perte de notoriété d'Air France et de considération sur les principaux marchés : -16 points aux US, -19 points au Brésil, -10 points en France (2021 vs 2014).

Une nécessité de reprise de parole pour reconquête et affirmer le positionnement Premium de la marque Air France : « S'ENVOLER EN TOUTE ÉLÉGANCE ».

Réaménagement de la cabine business des 12 derniers 777-300

Nouveau siège en Economy, écran de 13.3 pouces avec une nouvelle harmonie cabine

Sièges Recliner en Premium Economy (iso A 350) avec une inclinaison à 124° et un écran de 13.3 pouces.

Nouveau siège Business Full Flat Full Access Full Privacy avec une porte, un écran HD, la 4 K et le Bluetooth

Côté Marché France :

1,145 milliard de chiffre d'affaires sur le marché France.

55% des ventes faites par le digital (> 2019)

On revient au niveau pré crise Covid 19

Ventes directes 56% / Ventes tierces 44%

Baisse du nombre de remboursements et baisse de la pression sur les appels (fin de crise sanitaire)

Côté DOM :

Avec beaucoup plus de capacité les recettes ne sont pas au rendez-vous.

- **On perd de l'argent à faire voler un avion vide sur les Antilles. On brûle du cash avec une rentabilité la plus faible de nos réseaux**

Nos commentaires et interventions CFE-CGC :

Nos résultats sont encourageants et nous nous en félicitons.

En revanche l'inflation est bien là ! elle n'a jamais été aussi forte depuis 1985 !

La PEPA n'a pas été versée à tout le monde et la CFE-CGC a déjà demandé une prime « compensatrice » pour les salariés qui ne l'ont pas reçue alors qu'ils n'ont pas de rémunération de 3 fois le SMIC

Nous alertons la Direction des mouvements sociaux qui pourraient émerger dans tous les secteurs du Pileco, sur une démotivation des personnels et à terme un impact sur la paix sociale !

Une baisse du pouvoir d'achat inédite due à une inflation record ajoutée à des salaires qui n'augmentent pas pendant 3 ans créent une paupérisation de l'ensemble des salariés !

Les salarié(e)s ont beaucoup donné pendant la crise Covid et cela n'a pas été récompensé. Air France a la chance d'avoir une population résiliente, **mais jusqu'à quand ?**

Nous entendons parler d'augmentations des salaires dans beaucoup d'autres entreprises sauf dans la nôtre ! **Jusqu'où pensez-vous pouvoir tirer sur la ficelle avant qu'elle ne casse ?**



Air France

COMPTE-RENDU DE SESSION DE CSE DES 17 ET 18 MAI 2022



Nos commentaires et interventions CFE-CGC (suite)

Aujourd'hui certains salarié(e)s occupent 2 postes suite aux départs PDV non remplacés sans aucune compensation...

Concernant les DOM, la Réunion est en sous-effectif chronique, malgré quelques renforts, la tension des effectifs persiste et la situation ne saurait être pérenne. Nous aimerions une reconnaissance de l'entreprise du travail effectué dans les DOM, plutôt que d'entendre dire que la recette unitaire est la plus faible de tous les réseaux de notre compagnie. La décision de dumping capacitaire sur le COI baisse fatalement la recette unitaire mais c'est un choix stratégique, les salariés des DOM n'ont pas à le subir.

Réponses et commentaires de la Direction :

Pour répondre à l'inflation la compagnie a augmenté le montant des IKV, IKS et IKD et il y a eu la PEPA pour 73% des salariés. (Comment oser répondre de cette façon à cette alerte ????)

La moyenne de calcul des primes de vente n'est pas finalisée.

Le dimensionnement des effectifs est lié à l'activité ! Les effectifs sont dimensionnés sur le programme 2019 et non sur celui en surcapacité, d'où l'appel à la M.O.E. Il y a également une notion de rentabilité.

La compagnie a besoin d'une réelle transformation et cette transformation suit strictement le livre 2.

Sur les DOM Air France est en surcapacité sur une période creuse. Les DOM coûtent chers pour l'instant ! D'où l'intérêt de supprimer des vols plutôt que de les faire voler à vide. Le pétrole fait partie de l'équilibre entre activité et rentabilité.

Le calcul de la PEPA ne peut pas être modifié. 73% des salariés l'ont touché. Aucune réponse sur la demande de prime compensatrice

L'entreprise est encore en convalescence. Elle ne peut pas se permettre d'offrir des augmentations étant toujours sous des conditions données et garanties lors de l'obtention du prêt d'état.

Recrutements en externe : métiers à forte expertise introuvable en interne après recherche en interne, tel que Juriste, fiscaliste, RMP...

Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (C.S.S.C.T)

34 personnes ROC transférés sur le Siège

Grille horaire DS.VO : La direction de la Sécurité et les RH du secteur souhaitent mettre en place une nouvelle grille horaire pour les salarié(e)s du service de la Permanence Sécurité DS.VO, avec pour conséquences, la suppression d'1 poste, la diminution du taux de sujétion, et l'ajout de 36 vacances annuelles supplémentaires en horaires administratifs.

Ce projet a été repoussé !

Information et consultation sur le projet d'optimisation des surfaces de la DR de Lyon

Nos commentaires :

Nombreux problèmes phoniques sur l'ensemble du plateau y compris sur les espaces détente.

Les GDR ont été protégés pour la confidentialité, c'est un plus ainsi que les îlots managers

Le local syndical devrait être conservé pour la confidentialité d'échanges avec les salariés Lyonnais.

Réponses et commentaires de la Direction :

L'insonorisation sera correcte. Pour la superficie, il suffit d'une organisation où tout le monde ne soit pas en présentiel le même jour.

Plaff 10 personnes : 4 TTR et 6 TTA / SL : 16 personnes : 4 TTR et 12 TTA

RH 2 personnes / 131 CRC / 64 autres services : TTR et 36 TTA / DR 17 personnes :

7 TTR ou TTA et 7 attachés nomades

Le local syndical reste.

Vote consultatif : La CFE-CGC a voté pour ce projet

COMPTE-RENDU DE SESSION DE CSE DES 17 ET 18 MAI 2022



Air France



Data Factory : De la DIGITAL Factory à la Data Factory :

Ce Projet vise à optimiser l'utilisation des données pour apporter une aide décisionnelle au plus haut niveau de l'entreprise et de sa gouvernance. Les responsabilités et rôles pourront être redéfinies entre la DGSi, la direction Transformation et chaque direction métiers.

Nos commentaires :

Après plus de 4 années d'existence du projet Digital Factory sous forme de laboratoire, nous restons favorables à l'idée de poursuivre cette structure avec un nouveau projet au format hybride et à effectif constant.

Favorable car comme dans toutes grandes entreprises à taille internationale, l'utilisation et la gestion des données sont devenues un instrument indispensable pour définir ses choix et orientations stratégiques.

Favorable parce que ce projet implique une interaction avec toutes les directions de l'entreprise et autant d'opportunités nouvelles pour les salariales.

Pour autant, la CFE-CGC demande à savoir comment sera articulée et accompagnée cette structure au sein des différents directions ?

Comment et avec quelle méthode seront détectées et recrutées les nouveaux talents au sein de chaque direction du PILECO ?

Quelles garanties en termes d'équité et de pesée de poste entre les différentes directions ?

Quel seront les moyens mis en œuvre pour accompagner les conduites du changement notamment pour répondre aux besoins de formations et montées en compétences des salariés ?

La CFE-CGC demande que ce projet puisse être régulièrement suivi en commission Nouvelles Technologies afin d'évaluer dans le temps les éventuels impacts sur les activités des salariés et les besoins de formations dans chaque direction du PILECO.

*** attention ce projet impactera toutes les directions et tous les salariés *** nous resterons très vigilants

Réponses et commentaires de la Direction :

Nous sommes associés à une co-construction French Tech pour les bonnes pratiques dans la gouvernance des données.

Le dimensionnement et la valorisation des postes seront opérés en mode transverse à l'entreprise. Elaboration et implémentation de programmes de formations seront adaptés suivant les profils recherchés avec une formations continues pour renforcer les compétences et accompagner les nouveaux entrants à leur prise de poste.

Toujours pas de précision sur le budget alloué à la formation et la valorisation des postes !

La direction ne s'oppose pas à l'idée de suivre ce projet au sein de la commission Nouvelles Technologies.

Bien que ce projet soit intéressant, certaines réponses restent en attente. La CFE-CGC s'est abstenue par 3 voix.

COMPTE-RENDU DE SESSION DE CSE DES 17 ET 18 MAI 2022



Air France



Projet Dedicare :

Concrétisation du programme Airport Disruption.

Projet de digitalisation avec personnalisation pour nos clients.

Synergie et rapprochement de 3 métiers du CCO : Cellule Commerciale, ROC et SOME (média sociaux) et la cellule IRGHO qui reste indépendante.

Nos interventions et commentaires :

Sur le plan formations :

Quel organisme dispensera ces formations ? Quel est la durée prévue à ce plan de formations qui nous semble plutôt ambitieux ?

Y-aura-t-il un responsable pour gérer et adapter ce plan de formation pour amener les salariés à obtenir toutes les compétences nécessaires et requises à la bonne tenue de ces nouveaux postes ?

- Il ne faut surtout pas oublier que ces postes demandent une poly compétence plutôt pointue

Sur le plan du classement des postes :

Cette poly compétence mérite une nouvelle pesée des postes

Sur le plan de la mise en place des grilles :

Qui participera à la création de ces grilles ? En petits groupes de travail ?

Le taux de sujétion sera-t-il de même niveau

Le télétravail doit faire partie de ces discussions.

La synergie pourquoi pas ! Mais pas pour une banalisation des métiers !

Nous resterons vigilants et continueront à suivre la mise en place du projet

Quel est l'aspect économique du projet ? Quel est le niveau à atteindre ?

Vision économique en gains pour le client, et le gain en terme effectifs (etp).

Réponses et commentaires de la Direction :

Nouvelle pesée des postes réalisée en N4, niveau technicien. (N5 pour référents Experts à l'étude)

Travaux participatifs des intéressés autour des grilles horaires, du télétravail et de la formation.

Formation dispensée par la cellule formation du CCO spécialement dédiée à ce nouveau métier.

L'accompagnement adapté à la mobilité géographique.

Une synergie sur un outil commun de notifications pour le client : CRM Puch

La Direction essaye de quantifier l'aspect économique, tel que les réclamations en cas de retard avion.

Le NPS s'améliorera car le client sera servi plus rapidement, mais un gain également sur les ETP.

APLD

Le taux d'APLD a une tendance à la baisse avec un taux global réalisé de 11% sur l'ensemble du Pileco

Vos représentants et élus CFE-CGC du Pilotage Économique