



Sessions CSE des 20 et 21 avril 2021

1. Informations du Président

Actualités générales :

La recapitalisation est une bonne nouvelle, preuve de soutien de l'État et des actionnaires.

Le contexte opérationnel est parfois encore plus difficile qu'en début de crise Covid. Les variants inquiètent particulièrement les comités scientifiques.

Perte nette des 3 compagnies de 7 Milliards d'euros en 2020 = bilan fortement dégradé en fonds propres et en dettes. Le groupe dispose de 8,8 Milliards d'euros de trésorerie fin février grâce aux aides publiques. La situation n'est pas soutenable. Prévision à - 9 Mds pour 2021, à terme nos soutiens pourraient nous lâcher si nos capitaux propres restaient sur des chiffres aussi négatifs sur une longue période.

Plan de recapitalisation : renforcer le bilan pour préparer la reprise et réinstaller le groupe sur une trajectoire durable.

Reprise attendue pour l'été par les vaccins et la levée des restrictions de voyage.

Le cargo continue à bien performer avec des recettes unitaires à deux chiffres et presque au niveau de l'avant crise.

Accélération du plan de transformation pour construire un modèle post-crise performant

La variation des taux est liée à l'activité en se concentrant sur l'essentiel.

2021

Première série de mesures de renforcement des fonds propres autorisées par la décision de la CE

Renforcer les fonds propres et la trésorerie du groupe :

- Augmentation de capital d'environ 1 milliard d'euros, avec période de souscription prioritaire pour les actionnaires, sous réserve des conditions de marché et de l'approbation du prospectus par l'AMF, à laquelle l'État français s'engage à participer et China Eastern Airlines a l'intention de participer.
- Simultanément, conversion de l'emprunt direct de l'État français (3 milliards d'euros) en instruments obligataires hybrides.
- Cette première étape des mesures de renforcement du capital, associée au redressement attendu de l'EBITDA, aidera progressivement le Groupe à ramener le ratio dette nette/EBITDA en dessous de 3,0x d'ici 2023.

Contreparties imposées par la Commission européenne, notamment la cession de 18 créneaux horaires à Orly

AIRFRANCE KLM GROUP

Suite à l'épidémie de COVID-19, la Commission européenne a adopté un ensemble de règles (le "Temporary Framework") pour faciliter le soutien public des États membres pendant la crise ; ces règles ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2021 pour les aides à la recapitalisation.

Les engagements ci-dessous sont applicables à l'ensemble du groupe, à l'exception de KLM et de ses filiales.

Situation à Air France	<ul style="list-style-type: none"> • Air France doit rétrocéder 18 créneaux à Orly, ce qui représente 5.5% de nos créneaux
'M&A ban'	<ul style="list-style-type: none"> • Interdiction d'acquérir des participations ou des actifs dans d'autres sociétés du même secteur d'activité (y compris en amont et en aval) au-delà de 10 %.
Interdiction des paiements non liés à l'État	<ul style="list-style-type: none"> • Dividendes • Paiement de coupons non obligatoires • Rachat d'actions autres qu'en relation avec l'Etat
Restrictions sur la rémunération de la direction	<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération ne doit pas dépasser la rémunération fixe avant la crise de Covid (31/12/2019). • Pas de versement de bonus, d'autres rémunérations variables ou équivalentes.
Sortie obligatoire de l'État	<ul style="list-style-type: none"> • L'aide d'État doit être remboursée dans un délai de 6 ans • La stratégie de sortie doit être soumise dans les 12 mois suivant l'approbation de l'aide d'État.

Nos questions et commentaires :

Q : Nous aimerions avoir un détail sur les 18 **slots** donnés en contrepartie de la recapitalisation.

R : le remède ne sera pas pire que le mal. Les aides étaient nécessaires.

Sur les slots, pas plus de 2 supprimés le matin et 2 le soir. A ce stade nous ne pouvons pas encore dire quelles seront les lignes impactées.

La logique de transfert d'activités vers TO existait déjà avant la crise dans le cadre du plan de transformation. TO est un vrai outil.

A retenir que nous devons 3.5Mds à l'Etat.

Sur le sujet éco citoyen, nos dirigeants ont réussi à préserver la capacité à renouveler notre flotte (ex des A220)

Il faudra être prêt à la reprise d'où l'importance de la digitalisation type « appli Covid ».

Notre commentaire : Il faudra être vigilant pour ne pas laisser la Direction brader nos emplois au bénéfice de Transavia.

Q : RU - La situation du service remboursements devient problématique en termes de RPS. L'équipe fortement mobilisée depuis un an fait face à la complexité des process.

R : abandon de report des sommes sur EMD pour préserver notre trésorerie au profit de remboursements. Les stocks avaient connu un nouveau pic sur la vente directe et commencent à redescendre (27 000 dossiers).

Les AGAF - sur les redéploiements et plus particulièrement sur certaines zones rencontrant des grosses problématiques de changement de lieu de travail

La CFE-CGC par sa volonté à accompagner, a réussi à obtenir des mesures dites améliorées par rapport à l'accord de base. La Direction a parfois du mal à admettre que la violence des changements et réorganisations ne sont pas du fait des salariés, irréfutables. Ils ne doivent pas subir tous les aléas et affres des décisions qui leur échappent.

Q : qu'en est-il des primes à verser car plusieurs dates ont été communiquées.

R : la PV sera versée fin avril, mais pour les POV ou PVI, ces sujets sont discutés en central. D'autres domaines sont concernés, telle que la DGI. Pas de date à communiquer sur le versement de ces primes.

3. Point APLD :

APLD Commercial :

En mars au global : 44% taux opérationnel et réalisé 40%

Cial FCE : 46,5% opérationnel et réalisé 41,7%

DOM : 23,7% opérationnel et 20% en réalisé

Pricing : 48,9% opérationnel et 45,1% en réalisé

AMO/IMO : 43,3% opérationnel et 40,1% en réalisé

Digital : opérationnel 41,7% opérationnel et 37,7% réalisé

Taux Global en mars : 31,5%

DG Finances : 32,9%

DGRH : 27,9%

Le Reste Siège & Supports : 32,33%

Au 19 avril le taux d'APLD est de :

DG Finances 33,63%

DGRH : 31,48%

Le reste Siège & Supports : 32,56%

La différence entre l'opérationnel et le réalisé s'explique par notamment les absences, congés.

3. Point PDV :

Infos PDV en attendant le comité de validation du 23 avril prochain.

Au global AF

Phase 1 et la Phase 2 : 3 655 postes supprimés ouverts au PDV.

La deuxième phase s'achève avec 1068 dossiers déposés ce qui porte le nombre total phase 1 et 2 à 4261, soit plus que le nombre prévu.

Il faut s'attendre à des déceptions qui seront amplifiées par la réserve de places que souhaite conserver la Direction pour la phase 3 alors que les objectifs sont remplis sur ces deux premières phases.

Nos questions et commentaires :

Q : PDV : une phase 3 est-elle nécessaire ?

R : la Direction pourrait donner des réponses négatives à des demandes de départ au vu du succès du PDV. Il faut attendre le comité de validation du 23 avril 2021.

Les données PDV sont à rapprocher en EPT et pas en terme de dossiers et des désistements de salariés peuvent permettre d'ouvrir une phase 3

Il y aura une **optimisation** sur l'utilisation des surfaces sur SXB, BOD, MRS et LYS. Cela fait partie d'une réflexion immobilière dont Paray-Vieille-Poste partie.

Il n'y aura pas de télétravail à 100%. En revanche il sera plus important que celui mis en place aujourd'hui.

3. Informations du bureau

Les quelques activités loisirs pouvant être proposées rencontrent toujours du succès.

Restaurant du siège : ouvert maintenant du lundi au jeudi inclus avec une affluence accrue les mardis. A noter l'arrivée des PN et pour plusieurs mois, en raison des travaux effectués dans leur restaurant.

Les DOM :

Notre situation se dégrade suite aux dernières mesures sanitaires et avec l'accélération de transmission du Covid. CDG/RUN a bien été lancé le 15/4. Inquiétude sur cette zone en raison du variant sud-africain.

L'isolements 10 jours vers paris et 7 jours vers Antilles a un impact très fort sur le trafic.

Politique de vaccination surtout en Guyane est vraiment très active.

Préparation de la pointe été avec un optimisme présent = moins de recettes avec plus d'offres à la reprise l'année dernière car guerre entre cie pour capter la clientèle.

Prépare une politique de renforts pour la pointe été/ Appel de l'hexagone pour renforcer cet été

On peut espérer que les ultramarins aussi iront vers l'Hexagone si les mesures sanitaires s'assouplissent.

Les Stop and Go sont difficiles à vivre pour les équipes = programme chargé sur 3 vols puis redescend à 1 vol. Cette longue instabilité est compliquée à vivre pour les équipes.

CSSCT (Commission Santé, Sécurité, et Conditions de Travail) Marché France du 7 avril 2021

- Communication Covid à tous les salariés : le télétravail reste la norme.
- Vaccination : difficultés à obtenir des doses. Pas assez de salariés inscrits sur Montreuil, il faut donc s'orienter sur PVP. Les critères d'éligibilité doivent être strictement respectés.
- Réajustement des taux au CRC et à réétudier en permanence ainsi que les horaires selon les besoins: départs PDV, fermeture des écoles, monétisation des congés.
- Projet de la fermeture de la délégation de Lille : pas de suppression de poste (sauf celui du responsable local)

Baisse marquée de l'effectif depuis quelques années, répond au schéma directeur immobilier.

L'impact sur les ventes sera quasi nul. Cessation des activités et mise en place du télétravail régulier en septembre après accompagnement des équipes.

Q : Quid du coworking ? Sous prétexte que les salariés n'en ont pas exprimé une demande, rien ne serait prévu ?

Nos remarques : nous ne pouvons que déplorer la fermeture de la délégation de Lille. Nos collègues ont senti le vent venir depuis quelques années et au prétexte de la proximité des locaux parisiens et du travail à domicile déjà appliqué actuellement pour tou.te.s, la situation ne serait en rien préjudiciable.

- Déploiement de l'outil Odigo

Remplacement de l'outil Dream (projet One plate form) = outil commun aux acteurs de la relation clients facilitant ainsi l'interaction pour l'ensemble des marchés AF/KL sur les canaux téléphoniques, mails, media sociaux et Chat.

- Rapport annuel médecine du travail : augmentation des visites à la demande des salariés en raison d'inquiétudes sur le télétravail subi, les confinements et problématiques familiales rencontrées à ces occasions, questionnement sur le devenir d'AF. Les équipes médicales ont du faire face aux contraintes administratives et de communications floues et changeantes de la HAS.

- Point incivilités : comprendre, mesurer, prévenir et accompagner les salariés en renforçant notre assistance juridique et RH. Mise en place d'un référent.

Contact : mail.incivilite.mf@airfrance.fr

Nos remarques : s'il n'est pas actuellement pas préconisé d'indiquer dans nos outils des annotations relatives aux clients « difficiles » parfois récidivistes, nous comptons sur l'implication de tou.te.s pour protéger nos collègues de ces violences subies et entourées parfois de déni autour d'eux.

- Réunion des plateaux d'affaires : gagner en efficacité. Rapprochement des équipes Montreuil/Orsay dès juillet avant même la fermeture du site des Invalides.
- Divers : ICLT Altaïs : apparaîtra sur la paie d'avril. Parking Altaïs, un Stop et un miroir seront installés suite aux difficultés remontées.

5. Information sur l'étude de la vente du site de PVP

Superficie terrain 33 721 m²

Utilisateurs : Air France + Formations Transavia et Hop ;

CSP Sud, Equipes Référentiel de l'Organisation, Archivage, Patrimoine et logistique immobilière, QSE.

Cette vente doit répondre au besoin de cash et à la baisse des effectifs. Prix de vente estimé entre 22 et 24 M€ net, après la déduction des frais de déménagement et autres.

Ce qui touche notre périmètre :

Equipe archivage : 3 salariés.

Equipe Patrimoine : 3 salariés (dont 1 départ potentiel en PDV)

Equipe logistique immobilière et QSE : 3 salariés

Au total 9 salariés dont 1 en attente réponse pdv.

Remontée sur CDG prévue deuxième trimestre 2022

CSP Sud de 24 salariés, dont 12 départs en PDV, 3 en mobilité sur la DGI à Orly. Le déménagement sera sur CDG.

Au total 12 salariés.

- ⇒ **Au global 21 salariés sont concernés par ce déménagement sur CDG, moins 1 si le PDV est accepté pour une personne.**



Pour ce faire il y aura :

- Informations régulières aux salariés
- Prise en compte des besoins en termes d'aménagement sur CDG
- Un espace de co-working sera trouvé au niveau de la DGI pour une cinquantaine de salariés qui ne souhaitent pas aller sur CDG.

Le déménagement des équipes doit être accompagné. Un espace de coworking doit accueillir les télétravailleurs.

Accompagnement managérial

Information managériale et réunions d'équipe pour apporter les précisions nécessaires et répondre aux questions spécifiques à chaque entité, et entretiens individuels avec les salariés qui en expriment la demande

Accompagnement dans le cadre des dispositions prévues dans nos accords

Application de la GEPP, favoriser le télétravail, prise en compte des futures dispositions relatives au télétravail et favoriser les mobilités vers d'autres Directions dans le sud de la région parisienne

Nos questions et commentaires :

Q : Est-ce bien choisi comme période pour mettre en vente ?

R : Cela est partie intégrante d'une réflexion immobilière.

On assiste régulièrement à la vente de locaux d'AF et nous nous en inquiétons, car nous pensons que le pire est à craindre pour tous les sites en région.

Sur l'aspect économique du projet il manque beaucoup d'informations.

Nous pensons que les économies générées par la vente de ces locaux procureraient des effets négatifs sur la qualité de vie au travail des salariés concernés.

Q : ne pouvait-on pas envisager de déployer les équipes vers des régions où des postes sont supprimés et où les coûts de loyers sont moins élevés ? Ainsi permettrait-on d'absorber les suppressions sur ces bassins ?

R : ???????? La Direction n'apporte pas de réponse claire sur les délocalisations de pan d'activité qui permettrait d'absorber les suppressions d'emploi dans les bassins d'activité.

Q : Quid des parkings ?

R : ADP en est propriétaire. Aucun changement avant février 2023. A Partir de cette date les parkings seront rendus progressivement.

AF ne quittera pas le site avant juillet 2022.

Q : une solution de co-working a-t-elle été pensée ?

R : Un espace de co-working sera trouvé au niveau de la DGI pour une cinquantaine de salariés qui ne souhaitent pas aller sur CDG.

Q : quel est le coût des récents travaux des Sheds ?

R : la rénovation de PVP Sheeds a couté 300 000€.

Q : qu'est-il prévu pour les salariés ne souhaitant pas intégrer les équipes du siège et résidant en banlieue Sud ?

R : en cas de déménagement, la base sera l'accord GEPP avec une attention sur les cas dits particuliers.

Pas de télétravail régulier prévu ou combinaison TT et coworking. Des jours de travail sur site sont prévus.

6. Synthèse de la Commission Economie Emploi Formation du 13 avril 2021

6.1 Présentation du projet de Transformation SIB (Stream IT/Business) pour le domaine RH et Corporate.

Projet de réorganisation des 5 fonctions Support Transverse de l'entreprise

- Rendre les organisations plus simples et agiles
- Renforcer le rôle des Supports pour mieux accompagner les métiers en Business Partners
- Gagner en efficacité

Le SIB prévoit le transfert des activités AMO vers les organisations métiers ou IT iso avoir l'actuel rôle d'interface.

But du SIB : renforcer la relation de partenariat entre les métiers et l'IT en maximisant l'agilité, la simplicité, la valeur.

Créer un lien plus fort entre le métier et l'IT.

Les métiers d'AMO ne disparaissent pas, c'est l'organisation qui est modifiée.

Impact et accompagnement des salariés : les salariés transférés (entre juin/sept21) conservent leur niveau hiérarchique/intitulé de poste. Ceux dont le poste est supprimé seront accompagnés par leur manager/RH vers un poste similaire. Artemis est déjà partiellement approvisionné.

Sur la partie métier, s'agit essentiellement de poste non cadre. Côté IT niveau cadres 1.2 ou 2.1

Synthèse postes IMO fin 2022 :

Nb	transfert métier	transfert IT	suppression	création
48	18	22	8	2



Nos commentaires :

DPSI a déjà fait face à des transformations.....

Q : les salariés dédiés à HRPAIE étaient des pointures dans leur domaine, ils seront difficiles à remplacer (paramétrage de paie égal législation et paie).

R : concernant les outils sous-traitance car on a besoin d'une expertise pointue
Côté métier, on crée un pôle métier pour la réglementation, le rubriques etc...
Des formations seront mises en place.

Q : Quel est le profil des personnes pour les remplacer paie pas suffisant ?

R : les personnes sont déjà au CSP. Des postes sont ouverts en Artémis

Q : quelles sont les formations envisagées, à moins que DPSI privilégie les prestataires ? Comme fait depuis longtemps.

R : le contrat a été rompu avec APSIDE au début du COVID et il faut distinguer les activités de support au métier.

- Gestion de paie et gestion administrative

Q : Gestion des boîtes mail génériques (pôle support) les postes seront-ils toujours confiés à des prestataires ou va-t-on donner à des salariés en mission ou en mobilité la possibilité de s'épanouir sur de nouvelles compétences ?

R : Plus de prestataire sur le pôle support (boîtes mail génériques). Les postes sont tirés vers le haut. Mise à l'assessment 3 GRP2 et 3 GRP1.

Q : les CESI bien souvent des salariés qui ont acquis des compétences suite à mobilité ou mission vont se retrouver une nouvelle fois sans poste à un moment donné. Alors que la Compagnie demande de la productivité, quelle est la pertinence de laisser les salariés se débattre avec des applications telle que TESSA ou devoir appeler le 1324. Ces situations irritent les salariés et les laissent souvent démunies car beaucoup d'attente.

R : les 2 postes CESI seront supprimés fin 2022. TESSA, ASK for IT, vont évoluer. Un nouveau produit MY IT SERVICE va voir le jour et sera présenté aux utilisateurs

Q : Pourquoi le GESI bascule-t-il vers l'IT alors qu'il est censé manager des CESI qui resteront RH ?

R : le GESI continue de coordonner les CESI qui restent côté métier jusqu'à fin 2022.

Le GESI va veiller au bon fonctionnement des services IT et s'assurer de la certification informatique

Q Pourquoi le GESI bascule-t-il vers l'IT alors qu'il est censé manager des CESI qui resteront RH ?

R le GESI continue de coordonner les CESI qui restent côté métier jusqu'à fin 2022.

Le GESI va veiller au bon fonctionnement des services IT et s'assurer de la certification informatique

6.2 Présentation du Revenue Management et Pricing

Secteur très impacté par la crise impactant tous les repères sur lesquels s'appuient le RM (prévision demandes, comportement d'achat, capacité, concurrence, pilotage par rapport à l'année précédente..)

Emergence de nouvelles problématiques : niveau de remplissage très instable en raison d'annulations massives, taux de no show élevé, chute du bid price conduisant à une réouverture massive des tarifs les plus bas. Chute du trafic affaires, achats majoritairement en aller simple.

Le RMP a dû s'adapter tout en se préparant mieux à la reprise et essayer d'anticiper les impacts durables de la crise (adapter les conditions de modifications tarifaires, faire évoluer les tarifs one way, coopération renforcée avec les équipes Programmes/Ventes/Digital et gestion des rebooking)

Q : la mise en place du Continuous Pricing sur certains canaux (NDC, on line) a compliqué l'après-vente à faire par nos collègues notamment du CRC. Ce choix était-il pertinent ?

R : ces prix doivent pouvoir être identifiés sur tous les canaux. Le sujet est étudié.

Une réorganisation est nécessaire sur les postes gérant le CC+ MC notamment avec le transfert des lignes vers TO. Ce secteur à haut niveau d'expertise continuera à offrir des opportunités de carrière