



## Sessions CSE des 23 et 24 février 2021

### 1. Approbation du PV de janvier 2021

Vote : Pour à l'unanimité

### 2. Informations du Président

#### Actualités générales :

Des résultats qui donnent le vertige...

#### **Le Benchmark :**

Le taux d'activité du Groupe AF/KL est supérieur à IAG et à Lufthansa notamment grâce à notre réseau élargi.

Les aides de l'état faites à IAG sont inférieures à celles adressées à AF/KL et Lufthansa.

BA est davantage en souffrance en raison de sa forte présence sur l'AMN/ Idem concernant LH car opérant sur différents Hubs.

La part du cargo est largement supérieure chez AF/KLM que chez nos concurrents.

Pour exemple, le prix d'un container entre l'Asie et l'Europe a été multiplié par 3.

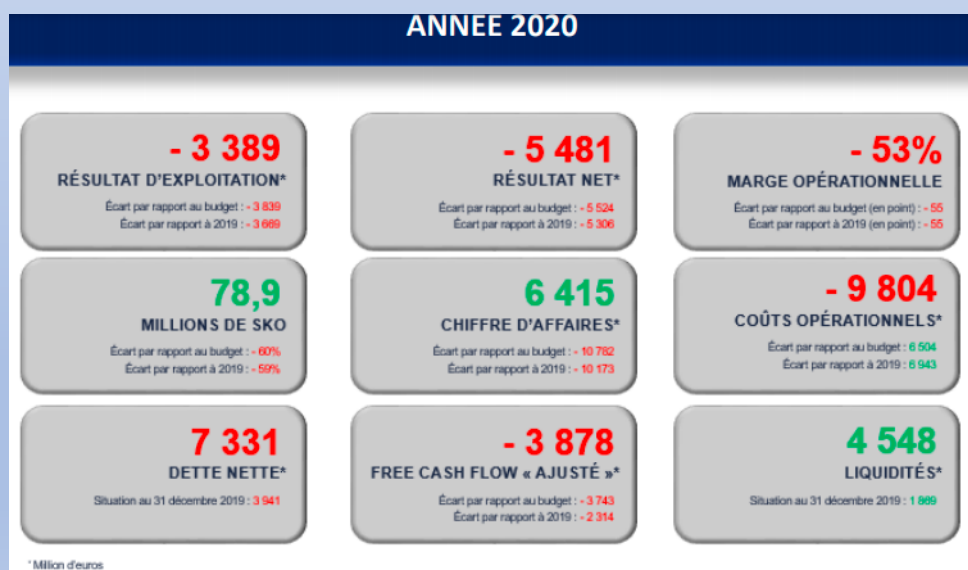
Alors que nous tirions notre épingle du jeu, la mise en place des motifs impérieux sur les DOM a freiné la dynamique installée en fin d'année 2020. Suppression du deuxième vol sur FDF et PTP

Sur la RUN, 10 vols sur 43 mais entre 3 et 8 vols cargo fort heureusement.

AF/KL se situe au milieu du peloton des compagnies. Recettes et marge opérationnelle.

⇒ -40% pour AF/KLM

Principaux résultats :



A notre questionnement sur le nombre de réservations, la Direction nous exprime son inquiétude pour avril-mai, avec une tendance à 20% comme lors du second confinement.

### Actualités générales :

Nomination de Mme Constance Thio (SG DD au 01 mars 2021) au poste de DGRH AF/KLM

La date limite de réalisation des EAP a été fixée au 26 mars 2021.

La reprise de l'activité de l'aérien est toujours prévue en 2021.

Vente du patrimoine immobilier à BOD.

### **A nos questions :**

- les primes de vente 2020 : seront-elles sur la paie de Mars 2020 ? La Direction s'y est engagée.

- Les salariés dont le poste sera supprimé seront prioritaires sur les postes réservés.

### **Nos questions et commentaires :**

**Q :** Beaucoup d'interrogations sur une recapitalisation d'Air France : Avez-vous des informations ?

**R :** Beaucoup de discussions entre gouvernements et de l'abandon de 18 paires de slots sur Orly suite à une décision de la commission Européenne, mais le gouvernement soutient Air France.

La Direction n'a pas plus d'informations à ce stade. La recapitalisation se ferait en 2 phases.

Seule certitude du moment, c'est le secteur « loisirs » qui repartira en premier.

**Q :** Ben Smith a annoncé aux médias de nouveaux plans de départs. Beaucoup de questions sont soulevées par les salariés.

**R :** La Direction n'a pas d'informations là-dessus.

**Q :** Concernant la fermeture des AGAFS, nous nous sommes toujours prononcés contre. Malgré nos alertes, vous avez fermé ces agences. Quand est-il de l'accompagnement des salariés qui n'est pas toujours au rendez-vous. A la CFE-CGC, nous avons beaucoup de remontées de salariés provinciaux qui se sentent abandonnés.

**R :** Tous les salariés ont été reçus individuellement et les organisations syndicales ont été également reçues et informées. C'est une des priorités de la Direction.

**Q :** De grandes inquiétudes sur le rapprochement des services Customer Service et le Support Team.

**R :** Pas de réponses apportées à nos interrogations

**Q :** Quelle est l'action de l'entreprise sur la couverture carburant ?

**R :** Depuis mars 2020, l'entreprise a arrêté de se couvrir. Les compagnies du Golfe ne le font pas non plus, tandis que les Compagnies Européennes auraient tendance à le faire.

**Q :** Pourriez-vous nous donner les engagements passagers sur les prochains mois ?

**R :** Sur les 50 prochaines semaines 20% du CA seraient réalisés.

**Q :** Pourriez-vous nous donner en termes de gains les actions réalisées sur la vente de l'immobilier en province sur le périmètre Marché France ?

**R :** Pas de réponse

### Côté RH :

Siège & Supports et Commercial

**1/ PDV :** La 1ère période a pris fin le 23 février fin de journée.

### **Quantitatif :**

Au global Entreprise : **2 623** dossiers déposés. Un comité de validation se tient le 01 mars

### **Sur le Pilotage Économique :**

Marché France : 277 dossiers déposés - Siège & Supports : 306 dossiers déposés. Sur les DOM : 5.

**2/ APLD :** Siège & Supports a été séparé en 3 parties de reporting

**Moyenne APLD sur le périmètre Siège & Supports : 34,74%**

DG Finances : 36,84% - DG RH : 30,9% - Autres secteurs : 35,8%

**Moyenne APLD sur le Marché France et le Commercial : 35,85%**

Marché France : 49,4%

DOM : 12,7%

Pricing : 50,15%

AMO : 44,4

Digital : 41,4

Les DOM :

**Activité DOM :**

Forte baisse des fréquences sur tous les départements d'outre-mer.

Un système AOK Pass sera mis en place très prochainement : digitalisation des résultats des tests COVID disponibles sur CDG PTP et CDG FDF. ICC AOK Pass est une application mobile permettant d'enregistrer, sur un réseau sécurisé, les résultats de leur test COVID.

PassOK (AOK) mis en place par AF à compter du 11 mars sur Le QR code garantira la véracité des tests et permettra une plus grande fluidité à l'embarquement

### 3. Informations du bureau

#### 1. Informations du bureau

Offres du CSEC sur la France.

**Restaurant d'entreprise :**

- Réouverture du restaurant du siège le 02 mars prochain.
- Les travaux du resto des PN débutant en avril/mai, notre restaurant doit se préparer à accueillir à compter de cette période plus de salariés dont ceux d'EA.
- Notre capacité à la réouverture en mars sera de 110 personnes, elle doublera avec l'arrivée des collègues des opérations aériennes.
- Les mesures sanitaires à prendre seront appliquées. Pour exemple, certains sièges seront neutralisés et seront parfaitement identifiables et inaccessibles.
- L'offre se rapproche plus d'un snacking : salades, quiches et viande grillée.
- Ouverture du mardi au jeudi.

**ASAF :** le protocole 2021 ayant été signé par les CSE, malgré ses dettes, le personnel de l'Asaf doit pouvoir accéder à notre restaurant. De plus, l'ASAF a payé le dû pour 2021.

C'est le mandataire qui continue à gérer les comptes de l'ASAF.

**NOËL :** Vote du bureau des élu(e)s du CSE Piléco pour une offre ponctuelle et négociée sur Disney mais hors période de fête de fin d'année. La mutualisation avec les autres CSE n'est donc pas retenue.

Notre offre jouets + livres sera renouvelée, en partenariat avec le CSEC (regroupement pour les achats).

#### **CSSCT MARCHE France du 2 février 2021 :**

=> Le projet Vente Directe « reconnaissance » (N4) : malgré la crise sanitaire, les formations ont été effectuées, le projet est quasi finalisé, les promotions ont eu lieu en décembre. Au CRC 120 conseillers sont concernés. En agence les promotions ont eu lieu en octobre. Un référent va être nommé sur RU. Sur SL, un entretien est encore en cours.

=> GDR, création de poste expert : une fiche de poste a été établie

**Grilles Amde CRC SXB :**

Les effectifs du CRC de SXB ont connu une augmentation sensible suite à plusieurs redéploiements

Le besoin AMDE a été revu à la hausse pour passer de 6 à 9.

Et il fallait adapter les grilles au nouvel effectif AMDE.

Ce projet a été mené en co-construction avec les équipes AMDE de SXB.

**Covid 19 :**

**On note un relâchement général des gestes barrières dans la sphère privée et professionnelle. Une vigilance accrue est à maintenir notamment sur le respect des gestes barrières**

**Le service médical est très sollicité par les salariés, parfois pour un simple échange, un avis, une inquiétude..., Ne pas hésiter à se rapprocher du Médical.**

**REX Altais**

Sécurité parking : présence d'un agent de sécurité H24 + 1 maître-chien la nuit. La vidéo surveillance sera reliée au PC sécurité Altais. La mise en place d'un miroir ou d'un stop en sortie de la zone Altais est phase de réalisation.

Dépose PMR : une solution est en cours afin de trouver une dépose PMR devant la tour. La procédure provisoire

d'accueil PMR : accès par la porte de secours avec assistance accueil ou PC sécurité.

## CSSCT Fonctions Transverses, Commerciales et Corporate du 2 février

L'objectif du projet est de transformer les espaces NET de 2313 postes de travail en espaces dynamiques, de restituer les surfaces de bureaux de 236 postes de travail loués au Dôme / Continental Square / Villepinte à l'échéance des baux fin 2021, d'augmenter le nombre de salles équipées en visioconférence, de créer des zones alternatives de « coworking », et de mettre en place un outil de pilotage Facility Management pour faciliter la gestion des surfaces du site.

**Concept Flex Office** : Le concept d'espaces dynamiques se concrétise par des « quartiers » de 80 à 100 postes de travail en fonction des activités et des tâches à réaliser, avec un ratio de 75 postes de travail pour 100 salarié(e)s, auxquels s'ajoutent les positions de travail alternatives « coworking ». en permettant des adaptations spécifiques pour des besoins bureautiques multi-écrans ou Personnes à Mobilité Réduite. L'idée est de dédier des espaces spécifiques à chaque direction, afin que les salarié(e)s identifient leurs zones de travail

Des systèmes de visioconférence sont prévus dans 50 salles de réunion supplémentaires, en plus des 23 actuellement existantes, pour arriver à un quota de plus de 70 salles de réunion techniquement équipées. Un aménagement de 40 espaces de travail alternatifs « coworking » est prévu, avec des mobiliers confortables pour permettre aux salarié(e)s de se retrouver en petits groupes dans des endroits plus personnels, tels que les box, alcôves, banquettes collaboratives, banquettes informelles, tables projets, tables d'hôtes.

Un outil de pilotage Facility Management pour faciliter la gestion des surfaces du site, par un dénombrement par zone avec des détecteurs aux entrées et sorties de plateaux, permettra aux équipes techniques d'avoir une visibilité sur les zones utilisées, ainsi qu'une réactivité sur le dimensionnement des CVC (Chauffage / Ventilation / Climatisation)

## Un point d'avancement sur le plan d'action RPS

Rappel de la méthodologie : La prévention des RPS (stress / harcèlement moral et sexuel / violences et incivilités / conduites addictives) nécessitent d'intervenir sur les facteurs de risques (conditions d'emploi / conditions matérielles de travail / charge de travail / autonomie et responsabilité / conciliation vie personnelle et vie professionnelle / conflit de valeurs / climat social / soutien social / reconnaissance professionnelle / communication interne / pratiques managériales / organisation interne) pour élaborer le plan d'action. Synthèse du plan d'action : Les principales actions sont de s'appuyer sur les GPL (Groupes Pluridisciplinaires Locaux), d'organiser des réunions pluridisciplinaires, d'utiliser des indicateurs, de former les managers et RH, de compléter le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques), de sensibiliser les salarié(e)s, de communiquer auprès des managers et RH, de favoriser les espaces d'expression, d'accompagner les parcours professionnels, et de permettre la prise en charge des salarié(e)s en souffrance.

## CSSCT DOM du 2 février

Situation opérationnelle DOM Les nouvelles restrictions de voyage renforcées avec la mise en place des motifs impérieux pour les DOM impacteront directement la fin de la saison W20. Ce coup d'arrêt du trafic va être difficile à mesurer par le programme. Toutefois, Air France a su s'adapter à la demande avec un beau début de saison HIVER +5% de trafic mais -15% de recettes (cout moyen coupon en baisse à cause de l'offre de sièges importante sur la période toutes compagnies confondues).

Le scénario validé en COMEX de mettre des vols au départ de CDG a été un succès et sera prolongé sur l'été. Le contexte sanitaire actuel retarde de quelques mois la liaison CDG / RUN et CDG / CAY mais le projet est maintenu.

## Synthèse de la Commission Financière du 18 février 2021

Bilan 2020 excédent global au CSE de + 964 472€, dû en partie avec l'Activité partielle pris en charge par l'Etat.

AEP excédent de + 44 513€ ASC hors resto excédent de + 936 000€ ASC Restos déficit – 16 487€ AEP.  
ASC hors restos (ASC activité sociale et culturelle).

Part miroir en baisse. Augmentation du poste Communication en raison d'une nouvelle signalétique et besoin de com pour le redémarrage des activités. PAE en baisse de 30% en raison du confinement. Les activités sociales en IDF sont en baisse, pourquoi ? Cela correspond à des offres qui n'ont pas eu lieu en 2020 et qui ne pourront certainement pas avoir lieu en 2021. Il faudrait avoir un focus par site et par secteur d'activité. Cela permettrait de vérifier si tout le monde bénéficie des mêmes subventions et mêmes activités. Cela permettrait de vérifier qu'il n'y a pas de discrimination d'une région à une autre et s'il y a besoin d'harmonisation note un commissaire. Le périmètre étant complexe il faut réfléchir à un nouveau découpage des CLASC étant donné que sur certaines CLASC il peut y avoir des salariés CSE et dans d'autres pas. La DGS répond que par exemple NTE est géré en central à CDG. La subvention allouée aux CLASC correspond aux effectifs de chaque CLASC. Est-ce que la différence de subventions entre l'IDF, les provinces et les DOM s'explique pour compenser les manques d'activités locales ? oui

## **6. Synthèse de la Commission Economie Emploi Formation du 10 février 2021**

### **A. Présentation du 11<sup>ème</sup> accord triennal Air France sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, accord validé par la Direccte.**

A travers cet 11<sup>ème</sup> accord triennal Air France et les partenaires sociaux réaffirment clairement leur volonté de maintenir une politique d'emploi ambitieuse des personnes en situation de handicap

- **Un budget réduit de 30% : 2,4 millions d'euros sur 3 ans (10<sup>ème</sup> accord : 3,4 millions) > rendu possible par la diminution du budget transport (Air France intervient désormais en complément des aides légales)**
- **Malgré le gel des recrutements au global entreprise > un volet recrutement ambitieux avec un objectif de 40 recrutements sur les 3 années de l'accord (CDI, CDD et contrats d'apprentissage et de professionnalisation) sur DAEE Handicap après validation du besoin (10<sup>ème</sup> accord : 83 recrutements réalisés pour un objectif à 55 sur 2018-2020)**
- **Avec l'évolution des pratiques de travail et le développement du télétravail > de nouvelles dispositions prises concernant la possibilité d'un double aménagement**
- **Au-delà des parcours de formation > des séances de coaching et de co-développement proposées par les coachs internes certifiés pour accompagner le parcours professionnels des salariés en situation de handicap**
- **Des avancées pour les parents d'enfants en situation de handicap (taux d'incapacité égal ou supérieur 80%) > stabilité planning assurée pour les PNC en cas de pose de JEM (6 jours + 2)**

### **Nos remarques :**

- La baisse notable du budget, est regrettable, la direction se retranche derrière la recherche de financement « extérieur » à l'entreprise pour expliquer la baisse.
- L'accent devra être mis sur la connaissance de cet accord dans le réseau RH et les managers, certains managers ayant encore du mal dans leur communication ou intégration dans leur équipe de salarié handicapé.
- Le sujet des développements de carrière, de la mobilité professionnelle n'est pas assez développé de notre point de vue.

## 6. Synthèse de la Commission Economie Emploi Formation du 10 février 2021

### B. Dispositifs de formation :



Le Projet A nécessite un accord d'entreprise, n'existe pas actuellement chez Air France.

Le Bilan de compétences est accessible via le CPF et problemement via le FNE (à confirmer pour 2021) = EasyRH

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

### Le CPF



Créé en remplacement du DIF, le Compte Personnel de Formation (CPF) est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ; d'abord alimenté en heures, il est, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, approvisionné en €.



A temps plein, 500 € par an avec un plafond de 5 000 € et 800 € par an avec un plafond de 8 000 € (faible niveau de qualification).



Les fonds acquis permettent de :

- Suivre des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes
- Effectuer un bilan de compétences
- Se faire accompagner pour valider les acquis de l'expérience (VAE)
- Financer son permis de conduire



Mode opératoire :

- Créer un compte sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) et installer l'appli Mon Compte Formation
- Enregistrer ses heures de DIF (jusqu'au 30 juin 2021)
- Choisir sa formation et la payer directement via la plateforme
- Bénéficier de sa formation hors du temps de travail

### Transition pro

Le projet de transition professionnelle (ou CPF de transition) est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation pour financer des formations certifiantes dans l'objectif de changer de métier ou de profession.

Ancienneté : au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise

Démarches :



Pour en savoir plus : article « CPF de transition » sur EASY RH

### Le FNE-Formation



Après le succès des 2 phases de « FNE » en 2020, les conditions du FNE 2021 sont en train d'être discutées au niveau des branches et des opérateurs de compétences.

A la date du 10 février 2021, les éléments connus sont :

- FNE Formation exclusivement réservé aux salariés en AP
- Budget individuel de 6000€ annuels (sauf salariés ayant bénéficié du FNE de novembre-décembre 2020 = 4000€ en 2021)
- 80% des frais pédagogiques pris en charge
- FNE- Formation serait réservé aux formations « longues et structurantes », visant des objectifs de transformation
- Les OPCO resteraient les intermédiaires

## 2. Présentation des enjeux et de l'organisation du Secrétariat Général

Présenté par Marianne Sieg de Maintenant et Lionel Bros

- **Concernant le développement Durable**, l'ambition d'AF est de faire d'AF une référence en matière de RSE, avec l'objectif d'atteindre -50% d'émissions de CO<sub>2</sub>/pax.km d'ici 2030.

Le but est de sécuriser un environnement financier et réglementaire adéquat pour permettre le renouvellement de la flotte et l'utilisation de biocarburants

Il est prévu pour réaliser cela une livraison de 7 - A350 et de 6 - A220 moins émetteurs de CO<sub>2</sub> que les anciens avions, avec une priorité aux Carburants Aéronautiques Durables, en contribuant à la création d'une filière en France avec nos partenaires et l'Etat Français, avec une mise en place de programmes de compensations pour nos clients Firmes, Agences de voyage et Flying Blue pour leur permettre, à leur niveau, d'atténuer leur empreinte carbone

Un retrait des plastiques à usage unique avec un tri à bord, dans le respect des règles sanitaires.

- **Concernant le projet de la Direction Juridique**, la feuille de route est de placer le juridique au cœur du processus de décision des activités opérationnelles et agir en tant que vecteur de solutions, de mettre en œuvre toutes les synergies possibles au niveau du Groupe AF, notamment l'optimisation des compétences transverses, avec une harmonisation des processus et des bonnes pratiques et de la digitalisation des outils

Il faut simplifier l'organisation en supprimant les micro-équipes et en réduisant les silos, en renforçant la polyvalence, en facilitant et en développant la mobilité et le fonctionnement en mode agile

Le but étant aussi de réduire les coûts d'avocats et de ré-internaliser certains dossiers.

**Le projet est à iso-effectif, pour une mise en œuvre au 1ermars 2021 :**

Il est prévu un passage de 8 équipes opérationnelles (**Flotte, Achats, Maintenance, Cargo, Passage, IP, IT, etc.**) à 3 équipes (**Achats, Contrats et Transport**)

Une mise en place de nouveaux liens avec les équipes juridiques du Groupe AF, en vue d'animer le réseau juridique en mode agile et de déployer les compétences internes dans une logique de renforcement de son efficacité.

-**Concernant le projet de la Direction des Affaires Internationales & Institutionnelles.**

L'entreprise aura à renouveler son approche : cartographie des principales parties prenantes avec un élargissement du réseau de contacts et un maintien des contacts de haut niveau avec un développement d'une approche transversale pour gagner en influence

Ajuster notre organisation interne en capitalisant sur un mix de ressources internes/externes pour gagner en agilité et efficacité

Il faudra optimiser les comités transverses / interfaces avec les autres directions.

## 3. Présentation des enjeux et de l'organisation du Secrétariat Général

### Les effectifs liés au Livre II :

Extrait du Livre II d'Air France / périmètre CSE PIIeco

	Nombres de postes actuels	Nombres de postes supprimés	Nombre de postes cibles
Assistants	8	2	6
CMI (hors assistante)	18 (11 +7 KL)	4	14
Affaires Institutionnelles	9 +1 KL	2	8
Cellule VIP	6	2	4
Fondation AF *	8	2	6
Service de presse *	11	1	10

\* Rattachement au Secrétariat Général au 01/07/2020

⇒ Les prochaines étapes sont, de façon générale, le dimensionnement des équipes conformément au livre 2, au gré des départs PDV et mobilités à l'horizon 2022, l'ajustement de l'organisation au niveau Affaires Internationales & Institutionnelles, et la mise en place du projet assistant(e), projet transverse en cours à toutes les directions, en vue de construire la vision du métier d'assistant(e) de demain !

### Nos questions et commentaires :

Demande à ce que cette présentation soit faite en CSEC.

Nos remarques : Il y aurait des actions à mener avec les salariés de l'entreprise pour promouvoir notre action à l'extérieur, telle que le prêt de voitures de voitures électriques avec notre logo.

Q : Comment va être quantifié le travail

R : La réponse sera faite lors d'un point complet sur le périmètre du développement durable.

Q : Quel est l'impact du livre 2 sur les effectifs spécifique AF du service juridique.

R : Nous prenons votre question avec intérêt et reviendrons vers vous.

**Dernières informations :** Un point complet sera fait sur le développement durable.

50% de réduction d'émission de CO<sub>2</sub> au Siège Kilomètre Transporté.