



Vos élus CFE-CGC vous informent

Session CSE des 26 et 27 Janvier 2021

1. Approbation du PV de décembre 2020

Vote : Pour à l'unanimité

2. Informations du Président

Actualités générales :

Concernant l'aspect social un accord APLD (Activité Partielle Longue Durée) a été signé par tous les personnels (PNC, PNT et PS).

Un nouvel accord triennal sur le handicap a été signé par les organisations syndicales (**dont la CFE-CGC**).

Tous passagers hors U.E doit avoir en possession un test PCR de moins de 60 jours pour rentrer en France. Seuls les tests PCR sont autorisés pour aller vers les DOM.

Pour les trajets DOM vers la métropole, il est obligatoire d'avoir un test PCR à partir de la Réunion et de Cayenne.

Une activité de début d'année toujours basse. 2021 sera à nouveau une année très difficile pour Air France. L'entreprise doit rester constante dans l'effort, en réduisant les dépenses et les coûts et doit poursuivre la transformation d'AF.

NPS à 40 alors que l'objectif était de 28.

Flight Plan d'Air France repose sur 6 piliers :

- Maitriser les risques à travers la sécurité des vols.
- Etre compétitif en préservant la trésorerie et en accélérant la transformation.
- Protéger les salariés en les soutenant et en les accompagnant à travers le plan de transformation accélérée.
- Sur le côté « opérationnel » en intégrant les contraintes des mesures sanitaires mises en place et en continuant d'améliorer notre performance opérationnelle.
- Sur le « Client » en capitalisant sur la confiance de nos clients en notre compagnie. En poursuivant la modernisation de nos produits et de nos services tout en s'adaptant au contexte sanitaire.
- Etre une référence en matière d'émission de CO² et de développement durable.

Marché France :

Versement des PV (sur paie de mars) /POV (sur paie d'avril) en 2021 sur les objectifs de 2020.

Projet de transfert des lignes AF vers Transavia.

Smart Connect lancé le 19 janvier 2021= service en ligne offrant une garantie de transfert/connexions avec une combinaison de vols AF/TO.

Une offre business continue sur les vols domestiques en connexion sur CDG2E.

Le trafic Corporate ne repart pas. AF n'est pas près de revoir ses passagers corporate.

Les indexes ne sont pas au rendez-vous :

Le Court courrier a un index de 40% par rapport à 2019

Le LC a un index de 25% par rapport à 2019

Côté RH :

Siège & Supports et Commercial

Point PDV - Chiffres au 24 janvier :

7 781 utilisateurs de l'outil sur Alixio.

4 740 BIR ont été réalisés.

597 dossiers déposés dont 66 au MF et 61 au Siège & Supports.

177 dossiers validés dont 28 côté commercial et 27 côté Siège & Supports.

30 collègues du court-courrier vont être accueillis en province dans les CRC.

Nos questions et commentaires :

Q : Nous demandons à ce que le projet Flex soit présenté en session CSE du Pilotage Économique.

R : Le projet sera présenté en CSSCT FFCT, peut-être en commission éco/pro puis en session de CSE.

Nous faisons remarque que les PV/POV ne seront pas à la hauteur des efforts fournis par les salariés surtout en ces temps de pandémie.

R : Les objectifs de la POV 2021 ne sont pas encore fixés. Ils sont en train d'être étudiés.

Pas d'augmentation sur les prochaines années ! L'EAP doit rester un moment privilégié et qu'il faut maintenir. Elle doit rester un moment dynamique et convivial et pas forcément un entretien de performance.

Les DOM :

Très bon dynamisme sur le marché DOM en décembre.

-10% sur PTP FDF en coefficient de remplissage suite aux annonces de mesures sanitaires complémentaires. Situation à suivre fonctions des restrictions à venir.

4. Synthèse de la CSSCT DOM du 13 janvier 2021

Questions portées essentiellement autour de la vaccination.

Les actions locales étant bien menées suscitent les remerciements et félicitations auprès de la coordonnatrice CSSCT DOM

3. Informations du bureau

La nouvelle signalétique du restaurant du siège sera présentée à la prochaine session de CSE. De nouvelles mesures barrières et sanitaires ont été mises en place pour la restauration d'entreprise à présenter également lors du prochain CSE.

La campagne P.A.E a débuté : elle est ouverte du 11 janvier au 31 mars 2021.

Une procédure a été mise en place pour certains jouets de Noël arrivés détériorés chez les salariés.

5. Présentation des enjeux et de l'organisation du contrôle de gestion

Les grandes orientations du programme de transformation « Switch » consistent à positionner les contrôleurs de gestion en réels « business partners », de proposer un parcours de formation et de carrière leur permettant de réaliser cet objectif et de développer l'automatisation des tâches de production afin que le contrôleur de gestion puisse se concentrer sur l'analyse de la valeur et l'aide à la décision.

3 axes de travail : L'humain, les macro-processus métiers et l'organisation.

Sur l'axe humain 6 groupes de travail transverses ont travaillé :

- La formation, le parcours professionnel, la collaboration entre contrôle de gestion et Business, comment booster et simplifier les échanges, revoir le format des instances d'échanges et sortir et comprendre le monde extérieur.

Sur l'axe macro processus métiers 3 groupes de travail transverses ont travaillé :

- Sur la planification stratégique, le budget et les révisions et le pilotage de la performance

Sur l'axe organisation 3 groupes de travail transverses ont travaillé :

Sur les responsabilités, les missions et les tâches du contrôle de gestion, sur la taxonomie (libellé des postes) et le design et le dimensionnement de l'organisation.

Mise en place de la reporting factory => rassembler les reportings

Création d'une Direction de contrôle de gestion unique

Le but :

Accompagnement des opportunités de parcours professionnel au sein du contrôle de gestion avec des EDP menées avec les managers pour coconstruire le parcours professionnel des collaborateurs du contrôle de gestion au regard des aspirations et des besoins d'Air France.

Avoir un accompagnement des mobilités binôme manager du contrôle de gestion/RH et une aide à la réflexion proposée par le Service Parcours Pro.

Avoir des possibilités d'évolution et/ou de reconversion sur des métiers avec l'ensemble des offres publiées sur Artemis avec un suivi lors des comités de mobilité.

Avoir un renforcement des compétences des collaborateurs du contrôle de gestion via des formations en ligne, et faire évoluer le programme de formation du contrôle de gestion, MOOC spécialisés, MyLearning et dispositifs FNE.

Nos questions et commentaires :

Ce qui est fait au contrôle de gestion peut être généralisé auprès de plusieurs autres services tels que commerciaux, financiers...

Nous demandons un partage de bonnes pratiques en termes de réductions d'effectifs et de postes.

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

Planning 2021 :

Il a été convenu que les prochaines réunions aborderont 4 types de sujets :

- Les dossiers liés au Livre II (projet d'actions et réorganisations liés à la situation de l'entreprise)
- Les nouveaux sujets d'organisations
- Les sujets récurrents légaux
- Les présentations pédagogiques quand ce sera possible, sur des sujets cœurs de métiers du PILECO

L'ensemble des commissaires salue la présentation synthétique et complète qui permet de comprendre comment l'entreprise s'est adaptée à la crise COVID.

Un commissaire salue une présentation synthétique qui prête à l'optimisme. On retrouve confiance en l'avenir.

7. Information préalable en vue de la consultation ultérieure sur le projet d'évolution de l'organisation de la Direction Commerciale

=> Projet commun Air France / KLM

Ce projet concerne la totalité des zones de vente du monde ; son ambition consiste à rationaliser la partie structurale managériale au sein du plan de transformation en place chez AF

- **Autour de 5 piliers :**
 - ✓ EVP Commercial & Sales pour piloter les ventes et les interactions clients à travers tous les canaux et marchés, en charge des escales internationales et des Alliances.
 - ✓ Chief Revenue Officer qui est en charge de maximiser les recettes du groupe à travers le RMP, le Digital, management de l'offre, la distribution et l'innovation, en plus de Flying Blue et de la coordination Programme Commercial Committee (13 membres au lieu de 30 actuellement)
 - ✓ Rationalisation des plateformes : Revenue Meeting - NEM - Distribution Platform
 - ✓ Simplifier l'organisation : En la redessinant pour piloter efficacement les initiatives de transformation, en réduisant le nombre de N-1 et de strates hiérarchiques ainsi que le nombre de « Sales Areas »
- **7 sous projets :**
 - ✓ Intégrer l'AMO au sein du business (Projet SIB présenter en CSEC le 28 janvier)
 - ✓ Réorganiser et rééquilibrer l'organisation du Digital au sein AF/KL.
 - ✓ Créer un département « Offer Management and Ancillaries »
 - ✓ Ajuster le périmètre de Flying Blue en y incluant les partenariats commerciaux
 - ✓ Renforcer le Commercial Planning dans son rôle de support aux ventes
 - ✓ Regrouper « Customer Contact » et « Ventes Directes » en une entité « Customer Service » au sein des Ventes
 - ✓ Réduire le nombre de « Sales Areas » et de délégations régionales pour une organisation Ventes allégée

Nos questions et commentaires :

Q: Cette réorganisation a-t-elle un réel bénéfice pour le client ?

R : Plus vite cette réorganisation sera réalisée en interne, plus vite nous pourrons nous recentrer sur le client ! Nous allons gagner en agilité ! Regrouper l'activité sera un bénéfice pour le client. Une offre plus pertinente et cohérente pour le client sur le sujet Flying Blue.

Q: Quels sont les transferts de responsabilité vers KLM ?

R : Le Work Council ne s'est pas encore prononcé. Il n'y a pas beaucoup de transfert de responsabilités au vu du projet de réorganisation.

Q: Est-ce une organisation optimale ou peut-on s'attendre à ce qu'elle soit encore plus réduite par la suite ?

R : Les Customer Contact internationaux seront rattachés aux ventes. Cela en simplifiera le fonctionnement.

Nous demandons une cartographie des postes

⇒ **Sur les 20 délégations il y a 14 GM AF et 6 KLM**

Q : Cette réorganisation impactera un certain nombre de postes d'expatriés ?

Q : Peut-on s'attendre à des suppressions de postes ? Il faudrait anticiper et prévoir, dans ce cas-là, un accompagnement RH est-il bien prévu ?

R : Des mobilités auront lieu de toute façon à l'été 2021. Des suppressions de postes auront lieu. 5 postes au maximum d'expatriés

En l'état, et considérant le peu de temps que nous avons eu pour étudier le document, nous ne manquerons pas de poser de nombreuses autres questions de fond, lors de la prochaine séance.

8. Information sur le dispositif APLD

L'accord a fini par être signé par le SNPL.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut excéder 40 % de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.

Possibilité de demander à l'administration une autorisation d'un taux dérogatoire de 50 % d'AP en cas de circonstances exceptionnelles. Cette autorisation est valable pour 6 mois (renouvelable).

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois

La période de recours au dispositif se situe du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022

AF a sollicité un taux de 50 % pour les 6 premiers mois de 2021.

En lien avec la mise en œuvre de l'APLD, les accords identifient des engagements en termes d'emploi, des engagements en termes de formation et des mesures pour le paiement de jours de congés

Un comité de suivi de l'accord est mis en place avec les organisations syndicales signataires

- ⇒ Le niveau de réduction du temps de travail, ou taux d'APLD, peut évoluer au fil du temps en fonction de la situation, de l'activité de l'entreprise et de l'entité d'appartenance
- ⇒ Le plafond de 40 % d'APLD (ou plus si taux dérogatoire de 50%) s'applique individuellement, sur les jours travaillables.
- ⇒ Il s'apprécie en moyenne sur la période globale des 24 mois et ne constitue donc pas un plafond permanent
- ⇒ L'APLD pourrait donc se traduire, en fonction des besoins opérationnels, par une succession de périodes avec de forts ou de faibles taux d'activité partielle.

Données APLD du PILECO

	Taux APLD (opérationnel) Global
Siège & Supports	35%
Direction Commerciale	38%

	Effectifs	Taux opérationnel
COMMERCIAL FRANCE (*)	1054 / 656	49,4% / 31,32%
CARAIBES OCEAN INDIEN AMERIQUE LATINE (*)	180 / 296	16,9% / 2,50%
PRICING & REVENUE MANAGEMENT	207	49,8%
IMO COMMERCIAL	160	43,9%
DIGITAL	130	39,6%

	Effectifs	Taux opérationnel
DG FINANCE	736	37,14%
SUPPORT ADM ET SIEGE - DG POLITIQUE SOCIALE	545	30,72%
AUTRES DIRECTIONS S&S	520	35,68%

8

Nos questions et commentaires :

Notre organisation syndicale a signé cet accord.

Nous demandons qu'à chaque session soit présenté le taux d'APLD appliqué au global périmètre Pilotage Économique et par grandes entités.

Les salariés doivent être au courant du taux d'APLD qu'ils subissent individuellement.

Nous rappelons que les salariés travaillent souvent au-dessus et au-delà du taux qui leur est appliqué ! Attention aux souffrances que cela peut engendrer.

R : Beaucoup de Managers paniquent au vu des départs PDV dans leur équipe.

Des rappels vont être faits.

Q : Pour être dans le dispositif formation FNE faut-il être hors temps de travail effectif ?

R : Les règles ont été modifiées et une présentation sera réalisée sur ce point.