



Sessions CSE des 23 et 24 mars 2021

1. Informations du Président

Actualités générales :

Notre nouveau film de sécurité à bord fait le buzz sur les réseaux sociaux.

AF continue à se démarquer par sa relation clients et se voit récompensé par un récent prix.

8 mars = journée de la femme = l'occasion pour le Comex de publier de nouveaux engagements sur 2 axes à savoir féminiser les métiers/leadership au féminin. Objectif de 40% sur les Cadres féminins iso 36% actuellement. Objectif à 2027, avoir 35% de femmes dans le Comité de Direction et lutter contre le sexisme dans l'entreprise (e.learning obligatoire pour tous les managers).

Crise sanitaire : la carte du monde est presque entièrement rouge et interdite au voyage sauf pour motif impérieux.

Seules la Corée et l'Australie semblent contrôler la pandémie.

En France l'impact est particulièrement fort sur notre réseau domestique incluant les radiales.

A ce stade, la Direction mise sur une reprise fin avril. Ajout d'une fréquence supplémentaire sur les Dom.

La reprise est espérée cet été par le long courrier et sur le trafic VFR/Loisirs.

On espère une ouverture des frontières transatlantiques Nord.

Ouverture de lignes : Maputo (marché pétrolier) et Denver

Moyen- courrier : TLV passe en gros porteur. Malaga et Valence repris en propre AF, suite arrêt Air Europa.

Marché France :

CRC = après quelques difficultés d'accessibilités en raison des annonces gouvernementales, les choses rentrent dans l'ordre.

Toujours des difficultés d'ordre technique en raison de la cyberattaque.

La sélection CC est finalisée et 33 collègues vont être intégrés au CRC.

Très forte hausse de l'activité Remboursements : presque à l'objectif sur la vente tierce, sur la vente directe le stock est à 23 000 dossiers.

AGAF : Paris + Nice fermées au public à l'annonce des mesures gouvernementales et fermeture définitive de Lille.

Côté Siège :

Réorganisation de la cellule régulation des vols incluant actuellement 19 salariés. L'activité étant pilotée par 2 adjoints est donc scindée en 2 entités.

Le CSP Sud rejoindra en juillet le CSP Nord.

Côté RH :

Point PDV :

Au global

19 116 salariés éligibles (dont 3 910 au Piléco)

3 188 dossiers validés (dont 1 895 non cadres/115 Amde/1 100 cadres/78 cadres supérieurs)

2 336 validés en phase 1, ensemble 1

531 dossiers reportés en phase 2

317 dossiers ensemble 2

4 dossiers ensemble 1 refusés (over quota sans report)

⇒ 44% DFC + 28% projet professionnel + 28% retraite

Dossiers Siège&Supports

378 dossiers déposés

311 validés dont 162 non cadres et 127 cadres et 15 cadres sup.

⇒ 46% DFC

Marché France

366 dossiers déposés dont 188 non cadres 85 cadres et 6 Amde, 4 cadres supérieurs

283 validés - 76 reports

Nos questions et commentaires :

Q : Quand est-il de la gouvernance d'Air France au sein du conseil d'administration Air France/KLM et de la recapitalisation ?

R : Pas d'informations précises aujourd'hui. Discussions en cours toujours aussi soutenues.

Q : Que va-t-il arriver aux salariés volontaires au PDV dans des services en over-quota ?

R : Les over-quotas seront autorisés au Pilotage Économique. Dans ce cas il y aura des ajustements à faire au niveau des effectifs des entités acceptant ces over-quotas.

Q : Comment va se dérouler le versement de la prime de vente ?

R : La prime de vente du premier semestre sera versée en avril 2021. La POV devrait être versée en mai ; pas de date précise à ce jour.

Q : La Direction ne doit-elle pas s'interroger sur l'engouement des Cadres pour le PDV ?

R : La Direction ne souhaite pas en tirer de conclusion hâtive.

Q : Peut-on avoir les chiffres du PDV par entité et secteur géographique ?

R : Les Réunions de Dialogue Social prévues fourniront les chiffres sur les répartitions géographiques.

Q : Une analyse a-t-elle bien été réalisée sur les conséquences PDV notamment en termes de la gestion des compétences des personnels restant ?

R : Etude en cours de réalisation.

Remarques :

Nous insistons sur la faiblesse en gestion d'informations de la part du prestataire PDV Alixio.

Nous ne pouvons que nous réjouir de l'intégration de 33 collègues court-courrier au CRC.

Nous pointons le fait que les formations pour les salariés prévus remplacer les salariés en départ PDV devraient intervenir bien en amont, et cela pour gérer au mieux la continuité de l'activité.

Nous veillerons à ce que la répartition de la charge de travail des salariés restants soit justement répartis.

Notre vigilance est accrue sur ces risques psycho-sociaux.

Notre organisation syndicale insiste pour que des dossiers PDV soient réexaminés malgré une réponse négative et ce en raison d'erreurs commises par un ou plusieurs organismes extérieurs et que le salarié.e ne peut pas corriger.

2. Informations du Bureau :

- Restaurant du siège = de nouvelles contraintes à appliquer strictement selon les mesures sanitaires du moment (ouvert du mardi au jeudi)
- Satisfaction exprimée des salariés sur la qualité des prestations du restaurant du siège.
- Espaces Evasion CDG/Altais ouverts le mardi et le jeudi.
- ASAF = la procédure de de sauvegarde touchant à sa fin, notre partenariat au-delà de notre engagement annuel sera fonction de la décision du tribunal.
- Clasc/loisirs = animations à distance selon les régions (ex de concours photos)
- Offre coffret cadeau (validité de plus d'1 an) = découverte châteaux en Touraine en vélo + séjour cabane.

3. Point APLD au Pilotage économique :

- Un point est fait quotidiennement sur le taux d'Apld réalisé et l'adaptation se fait en fonction de l'activité (toujours basse en ce début d'année)

Taux au 22 mars 2021 :

		Taux global opérationnel	Taux global réalisé
Siège & Supports		35,50%	32,59%
Direction Commerciale		41,08%	36,53%

	Effectifs	Taux opérationnel	Taux réalisé
MARCHE FRANCE	1914	35,05%	32,04%
CARAIBES OCEAN INDIEN AMERIQUE LATINE	475	25,53%	22,57%
PRICING & REVENUE MANAGEMENT	207	47,57%	44,69%
IMO COMMERCIAL	157	40,18%	38,55%
DIGITAL	127	39,42%	35,71%

	Effectifs	Taux opérationnel	Taux réalisé
DG FINANCE	728	33,43%	31,28%
DGRH	540	30,64%	28,18%
S&S HORS FINANCE / DRH	519	33,94%	31,85%

Certaines activités nécessitent une hausse du taux en raison de passations de consignes/compétences liées à des départs.

La Direction, à la suite de notre remarque, s'engage à observer les secteurs où le taux d'AP est inadapté au regard de la charge (Ex = équipes commerciales en période de négociation de contrats)

- Formations toujours en cours et s'adaptant à l'actualité et pour développer l'employabilité = métiers, anglais, bureautique
- Focus FNE = conditions d'éligibilité plus contraignantes. Probablement recentrée sur les reconversions, l'accompagnement de la transformation.

4. CSSCT des DOM :

- Savoir gérer la baisse d'activité en anticipant la reprise prévue pour avril, puis pour l'été et la fin 2021.
- Impact très fort des nouvelles mesures sanitaires engendrant davantage d'annulations que de réservations.
- Desserte des 4 Dom de/vers CDG prévues avec retard pour l'été 21, RUN étant actuellement tout particulièrement en grande vigilance.
- Impact sur l'activité des personnels, mais les managers sont confrontés à une réelle difficulté d'anticipation et de gestion de planning.
- Relais d'écoute mis en place à CAY(confidentiel/anonyme)
- Réorganisation du service commercial à FDF et des locaux.

5. Commission Économie, Production et Emploi Formation du 10 mars 2021 :

➤ **Projet Disruption** = initié en 2018, contribuera à révolutionner l'expérience clients.

Repose sur 3 piliers, dont capter/fidéliser le client + enjeu dans le traitement des coûts + outils les plus performants.

1^{er} pilier orchestration, partage, transversalité : traiter en proactif et rapidement (outil OPR)

2nd pilier, le digital au service de l'humain LEA et SSREAC et 3^{ème} pilier, contextualisation/personnalisation

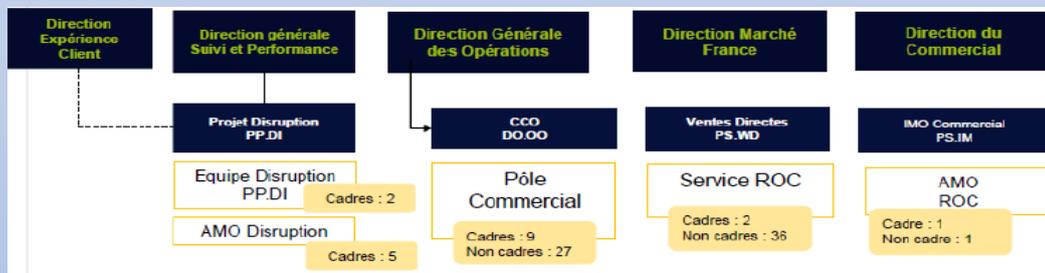
La disruption doit être considérée comme une offre à part entière de l'entreprise lui permettant de se démarquer et d'en faire un avantage compétitif.



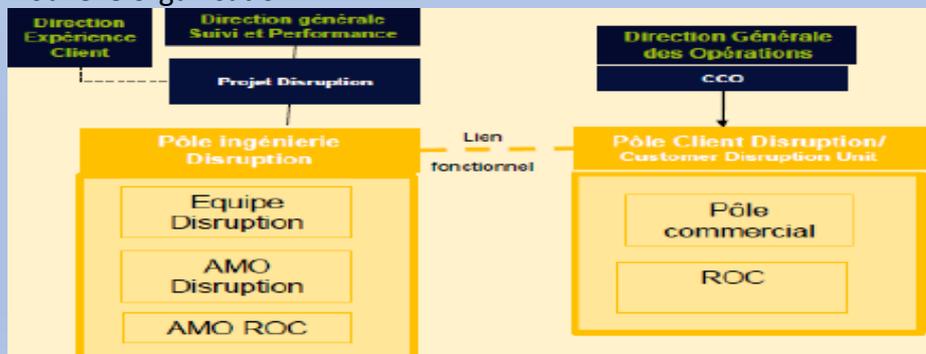
Métiers concernés : pôle commercial du CCO, le ROC, l'équipe projet, les Amo Disruption et Roc.

Les principaux impacts concernent le changement de rattachement hiérarchique et le scope temporel d'intervention élargi. Localisation géographique, structure des effectifs et managers de proximité inchangés. Mise en place en 2021, la démarche d'amélioration se fera en mode constructif avec les salariés.

Ancien modèle :



Nouvelle organisation :



Q : Le poste d'expert N4 prévu être créé est-il bien toujours d'actualité

R : Oui, l'engagement est maintenu

Si la CFE-CGC vote POUR, elle restera vigilante sur le maintien/renforcement de l'effectif si nécessaire et la bonne intégration du ROC dans ce nouveau schéma.

6. Commission Economie, Production et Emploi Formation du 10 mars 2021 :

➤ Présentation du projet Flex au Siège :

Transformation des espaces Net en espaces dynamiques, restitution des surfaces louées (Dôme, Villepinte, Continental Square), augmentation des salles équipées en visio conférence, déploiement de places coworking



Initié à la demande d'Anne Rigail en raison de la crise et de la modification des comportements de travail, mais avant la crise sanitaire 30/40% des postes auraient été inoccupés en raison du télétravail, réunions, congés etc.. 2 313 postes de travail sont concernés pour un budget de 1 966 000 euros.

Importante démarche de communication et d'accompagnement « promouvoir la vision du Flex pour que chacun.e puisse se projeter et donner du sens au nouveau mode de travail ».

Q : la communication et son budget ne sont-ils pas démesurés ?

R : Il ne s'agit pas de simples aménagements immobiliers, mais d'un projet de modifications des méthodes de travail.

Q : Cette nouvelle approche permettrait-elle une délocalisation pour certain.es y compris en province et sachant que l'accord Qualité de Vie au Travail incluant le sujet télétravail sera négocié prochainement ?

R : Un premier inventaire sera fait fin mars concernant l'accord QVT, l'accord télétravail sera adapté, les derniers mois étant un véritable bond sur ce sujet.

Q : Est-il prévu de recycler le mobilier, de le proposer aux salarié.es demandeur.es pour agir en éco responsables ?

R : Si cela a pu se faire sur d'autres sites dans une moindre mesure, cela soulève des soucis de logistique et de dérives comportementales.

7. Enjeux et Organisation de la Direction des Achats :

Organisations coordonnées des achats AFKL avec une ambition de réduction de 5 à 7% de nos dépenses externes à l'horizon 2023.

LES OBJECTIFS DU PROJET DE TRANSFORMATION ACHAT

S'adapter aux évolutions du Marché

- Renforcer la capacité des Achats à **répondre aux enjeux stratégiques associés aux différentes catégories achat**

Favoriser la transversalité et les approches conjointes Achats-Business

- Développer une **approche plus transverse de nos projets** et mieux anticiper les besoins métiers.

Tirer profit de la dimension Groupe

- Multiplier les **initiatives** communes entre Air France et KLM de façon à mieux tirer profit de l'effet Groupe.

Développer nos capacités Analytiques, Data et Veille Stratégique

- **Soutien renforcé du service Support (CPO office)** auprès des domaines pour leur apporter les études, les outils, les Benchmarks, les méthodes nécessaires à la conduite de nos projets.

Segmenter plus fortement nos achats et nos approches

- Renforcer l'**efficacité pour nos achats tactiques**, à savoir les achats de plus faibles valeurs, relatifs à des biens et équipements non spécifiques

Maîtriser nos données

- Renforcer la **maîtrise et l'administration des différentes informations et données** nécessaires à la conduite des projets achats et l'administration des contrats et des fournisseurs.

Renforcer l'Efficacité et l'efficience de nos Process

- Renforcer l'efficacité des différents **processus achat**, l'**administration** des différents contrats, des bases de **données** fournisseurs et des **commandes** (gérées sous Click2Buy)

Nos questions et commentaires :

Q : Quelles sont les interactions avec les acteurs du développement durable ?

R : Il est important pour Air France que les entreprises en partenariat soient responsables en termes de développement durable, en droit du travail etc...

Q : Les service supports sont bien sur le territoire Français ?

R : Le centre de services partagés est basé à Budapest (KLM).

Q : Quels sont les niveaux de poste créés ?

R : Pas de réponse donnée.

Q : Quels sont les moyens mis en œuvre pour acquérir les compétences nécessaires pour ces types de postes ?

R : Des formations sont programmées pour des montées en compétence.

Q : Comment va s'organiser le travail pour les salariés restant dans les services où des postes sont supprimés ?

R : Des postes sont déjà à l'affichage pour une réorganisation des entités concernées.

Q : Est-il prévu des formations diplômantes dans vos équipes ?

R : Des formations qualifiantes sont programmées pour un métier fortement reconnu y compris à l'extérieur.

Q : Sur les 23 postes supprimés, y-a-t-il des suppressions de postes stratégiques ?

R : Pas de réponse apportée.

Remarques : Nous espérons que les « achats » auront lieu au moins sur les territoires européens.

Nous aimerions avoir accès aux fiches de postes des postes créés.

Postes supprimés AF/KLM : L'équilibre de postes AF/KL est conservé avec un total de 180 postes AF et 90 postes KLM.