



Les infos et chiffres clés

Côté Marché France (période janvier-juillet 2025)

L'index du revenu est à 102 vs 2024 mais à seulement 95 de l'objectif et pour une offre à 103. La recette est toujours principalement tirée vers le haut par le LC dont l'index est à 102 avec de bons index sur le NATL, l'Asie et le CSA.

CC et MC réalisent une performance avec un index à 100, inférieur à l'index de capacité qui est en augmentation de 5 points sur la période.

Les ventes directes ont un index de revenu à 102, stable vs 2024 et leur poids est de 54%.

Les ventes tierces ont un index de revenu également à 101 vs 2024 et leur poids est de 46%, - 3 points vs 2024.

Les engagements pour la période août-octobre sont moyens sur la totalité du réseau avec un index à 98.

La demande globale de l'industrie est en baisse et un plan d'action pour redynamiser les bookings est en cours jusqu'à la fin de l'année.

Côté DOM

Sur l'ensemble des lignes, l'index de revenu global est de 99 avec des indices de revenu inférieurs à ceux de la capacité. Seuls les revenus de **CAY** sont en hausse de 3% (malgré une baisse du prix moyen coupon de 7%) grâce à l'augmentation des passagers transportés +3%.

Sur FDF, le prix moyen coupon diminue de -5% et engendre une baisse de revenu de -4%.

Sur PTP, l'index de revenu est stable et le prix moyen coupon diminue de -3%, cette baisse étant en partie compensée par l'augmentation de +3% des passagers transportés.

Sur RUN, le prix moyen coupon baisse de -5% ce qui entraîne une baisse de revenu de -1%.

Les engagements pour les 3 prochains mois sont corrects sur RUN et sur CAY (+1 point), et moins bons sur FDF et PTP (respectivement -10 points et -9 points).

Le réseau Régional Caraïbes se porte bien avec un résultat à +19% en pax et +11% en revenu au mois de juin. Pour la période janvier-juillet, c'est plus mitigé avec un bon résultat en pax à +9,3% mais un revenu à -1,9%.

Les vols 15 rotations charters au profit de TO locaux se déroulent entre le 12 juillet et le 31 août.

Nouveautés

- **Montée en puissance dans le capital de SAS** mais nous restons néanmoins concurrents et il n'y aura aucune discussion sur les prix.
- Amélioration de la complémentarité AFKL avec des vols KL AMSNYC effectués par du PNT AF et des échanges d'avions entre Hop et CityHopper KL.
- Partenariat AFKL et QF pour meilleure connexion sur l'Australie (Sidney, Brisbane, Darwin et Perth).
- Précision sur l'accident d'Air India suite aux premiers éléments de l'enquête, les problèmes soulevés ne concernent aucun des avions de la flotte AF ou TO.

Les interventions de nos élus

CRC : Une double erreur a été identifiée dans la communication des modifications de Timéo :

- d'une part, une communication maladroite par mail en 2 temps concernant les échanges de J-4 à J-1 puis de J-4 à J-2 créant de la frustration.
- d'autre part, une préparation mal adaptée en amont de cette communication en raison de l'absence de consultation des équipes GDR et des AMDE.

Bien que l'erreur soit humaine, celle-ci a engendré le déclenchement d'un mouvement de grève au CRC.

Réponse : Il y a eu des concertations avec les équipes améliorant les échanges en Timéo. Les réactions des équipes ont été mitigées.

DOM*Antilles :** Le niveau de compétences et les charges de travail sont très élevés dans certains services commerciaux des Antilles. Nous avons déjà abordé ce même sujet lors du CSE du mois de février. Nous ne pouvons que les féliciter pour leur professionnalisme et pour leur agilité mais afin d'éviter toute discrimination eu égard à leurs collègues de métropole nous demandons, une nouvelle fois, une pesée de poste pour l'ensemble de ces équipes. Nous remarquons une nouvelle fois que **les équipes du commercial ne bénéficient pas du même traitement que les équipes d'escala concernant la polyactivité.**

Pas de réponse

Télétravail : Nous rappelons que la CFE-CGC a été la **première organisation syndicale à demander à la direction une concertation au sujet du télétravail** et que celle-ci n'a pas souhaité donner suite. Elle a pris une **posture dogmatique** en imposant 3 jours de présentiel à tous les cadres à partir du 1er septembre. La stratégie de traitement différentiel des salariés est malsaine et amène à penser que dans un 2^{ème} temps les non-cadres seront malheureusement aussi concernés ! **Notre intervention complète concernant le télétravail se trouve dans un document joint** (CSE juillet Flash Info Télétravail).

La CFE -CGC demande à nouveau **une clarification sur la règle des TTE** de la part de la DGRH et des DRH auprès des RH locaux avec une anticipation de leur mise en œuvre. (ex du tour de France à TLS).

Réponse : La Direction reconnaît les nombreux bénéfices économiques et sociaux du télétravail mais insiste également sur l'importance du présentiel et ses avantages. Elle annonce une certaine souplesse dans le cadre de la mise en place de cette nouvelle organisation. Concernant le TTE, le besoin doit collectivement être exprimé sur un même site.

Social : La **CFE-CGC, signataire de l'accord sur le handicap, demande que la Direction tienne ses engagements** et s'assure du bon suivi des dossiers VIVINTER et AGEFIPH afin que les salariés perçoivent en temps et en heure leur complément de salaire et les aides financières pour compenser les conséquences du handicap dans l'emploi.

Réponse : Un défaut de qualité de service a été relevé chez VIVINTER et un plan d'actions est en cours avec notamment un numéro de téléphone dédié AF. Pour le suivi des dossiers AGEFIPH, il faut remonter les problèmes aux RRH.

A la suite de **la nouvelle organisation avec des assistantes sociales inter-entreprises sur les bassins d'emplois des régions**, des dispositions sont-elles prévues pour remplacer localement les assistantes dédiées en cas d'absence prolongée ? La CFE souhaite un retour d'expérience sur cette nouvelle organisation, lors d'une prochaine session.

Réponse : Le prestataire va être contacté pour envisager un remplacement en cas d'absence prolongée

Renouvellement des laptops : La CFE CGC interpelle la Direction sur **les temps anormalement longs de renouvellement des laptops**. Nous demandons que ceux-ci, soient effectués, dans les délais, avec des matériels de dernière génération sans disparités et discriminations entre les services. Nos salariés ne doivent pas aller « mendier » et perdre du temps pour obtenir leur outil de travail.

Réponse : Le problème sera remonté et étudié avec l'IT ...

Périmètre global Pileco

Information sur la mise en œuvre effective des mesures de RCC prévues par l'accord du 09 février 2024 – Point d'étape sur les départs projets professionnels et DFC1

- ***Le contexte du projet***

Dans le cadre du suivi de l'accord RCC, le CSEC est associé au suivi régulier de la mise en œuvre effective des mesures de RCC, sur lequel il est consulté. Tous les salariés inscrits dans un projet pro sont entrés en congé de mobilité et les salariés concernés par un DFC 2025 sont entrés en DFC.

- ***Les enjeux du projet***

392 salariés ont déposé un dossier de volontariat au départ et tous les dossiers ont été validés. 9 salariés ont renoncé à leur projet de départ volontaire donc au final, 383 conventions de rupture ont été signées (**319 DFC et seulement 64 projets professionnels**).

Notre opinion

Nous n'avons pas de commentaire sur ce point d'étape.

DOM

Projet d'optimisation des Ventes directes à la Réunion

- ***Le contexte du projet***

Ce projet s'inscrit dans le contexte de la modification de la politique des bons de continuité territoriale qui, depuis 2022 a entraîné une baisse de la fréquentation des AGAF et de leur CA.

- ***Les enjeux du projet et impacts sur l'emploi***

L'objectif est de restaurer la rentabilité des points de ventes qui se détériore en encourageant les synergies entre les 3 métiers VD (CTO-PLAFF-GRP) et en optimisant les ressources en fonction du volume d'activité et du CA tout en garantissant la continuité de l'activité des ventes Directes Offline. Cette adaptation nécessitera la mise en place de roulements entre les services CTO et PLAFF et CTO et GRP. 8 agents VD s'inscrivent dans ce projet et leurs besoins en formation ont été identifiés. La mise en place est prévue en août prochain et un REX en fin d'année.

Notre opinion

Les salariés sont débordés et la polyactivité ne fait qu'augmenter la charge de travail et la compliquer. Ces agences ont un réel besoin de renforts.

La CFE-CGC souligne l'extrême professionnalisme, l'agilité exceptionnelle et l'exemplarité dont font preuve les salariés de RUN et plus largement des DOM.

La CFE-CGC demande une pesée de poste pour un passage en N4 pour les salariés concernés qui techniquement feront 3 métiers (ce qui serait inenvisageable en métropole).

La Direction refuse ladite pesée, IMPOSSIBLE pour nous de valider ce projet !

Projet de modification de la grille horaire des ATA/OP de FDF

- ***Le contexte du projet***

Les évolutions de l'effectif ATA/OP, les changements d'horaires réguliers impactant les agents dans leur vie personnelle et résultant d'une grille horaire qui n'est plus adaptée sont à l'origine de ce projet.

- **Les enjeux du projet**

Les objectifs de ce projet sont de mettre en place une grille mutualisée ATA/OP harmonisée avec celle des ROP, d'optimiser la répartition des équipes ROP/ATA/OP, d'obtenir une meilleure couverture des vacances avec les besoins ATA et de limiter les changements de repos non prévus.

Notre opinion

Nous ne nous opposerons pas à la mise en place de ces grilles étant donné que **les salariés ont été consultés à ce sujet et y sont favorables.**

CUSER

Projet immobilier du site de SXB Illkirch

- **Le contexte du projet**

Le bailleur actuel envisage de vendre le bâtiment et refuse d'engager des frais malgré la dégradation de celui-ci, de plus énergivore et peu entretenu. Le choix retenu est le parc innovation Illkirch, dans un bâtiment neuf, fermé et clôturé donc sécurisé, avec des parkings vélos et voitures et accessible par bus et par transport à la demande (Flex Hop).

- **Les enjeux du projet**

Un des enjeux principaux sera la coordination et l'anticipation entre les managers pour les jours de présence sur site afin d'optimiser les espaces communs disponibles. L'open space demandera une bonne répartition prenant en compte les spécificités des services. Le matériel existant sera repris dans les nouveaux locaux et des groupes de travail sont en cours sur l'aménagement avec au minimum un représentant de chaque métier.

Notre opinion

Le projet ne suscite globalement pas d'inquiétudes, les salariés sont concertés et sont acteurs du projet grâce aux ateliers participatifs et la communication est transparente. **Nous validons le projet avec un point de vigilance** sur le nombre de places de parking qui semblent insuffisantes. Nous demandons néanmoins que l'expérience des déménagements précédents pour réduction de surface et optimisation de coûts servent d'exemple pour ne pas se retrouver devant des problématiques similaires.

Projet de modification de la grille horaire du support Team

- **Le contexte du projet**

Pour rappel, le support Team délivre assistance et conseil aux agences de voyages et aux TO du marché France et s'occupe des abonnements. Les 60 salariés (Assistants, Experts, AMDE et cadres) sont répartis sur 5 sites : Montreuil (24), SXB (14), NTE (6), MRS (3) et BOD (13). Ce projet vise à adapter la grille au nouvel effectif qui passera de 49 à 38 assistants.

- **Les enjeux du projet**

Les enjeux sont de créer une grille qui couvre le besoin tout en développant le Chat et de conserver les horaires d'ouverture du lundi au vendredi de 9h à 19h mais avec une fermeture le samedi compte tenu du peu d'appels d'urgences, de l'ouverture du Chat 24/7 et des plus de 30% d'appels Online qui seront transférés sur Bluelink. Ces grilles seront mises en place en janvier 2026.

Notre opinion

Nous ne nous opposerons pas à la mise en place de ces grilles étant donné que ces grilles ont été **coconstruites avec les salariés**. Nous demandons un retour d'expérience lorsque les effectifs seront figés et un possible réajustement de grilles s'ils s'avéraient non adaptés.

DVEA

Projet d'évolution Ventes Entreprises du marché France

- ***Le contexte du projet***

Les attcos VE PME-PMI sont aujourd'hui 29 pour 1030 contrats. Depuis 2021, le nombre de contrats n'a cessé de diminuer et les portefeuilles de s'amenuiser pour contenir actuellement autour de 35 comptes. L'évolution des comportements client, de la segmentation et de la politique commerciale sont les causes principales de cette attrition. Cette transformation VE aura un impact sur les Sales Analysts dont les missions vont évoluer avec la segmentation (focus PME PMI) et Power BI.

- ***Les enjeux du projet***

A l'horizon 2027, 950 comptes seront suivis par 19 attcos, un dimensionnement calibré en ligne avec la politique commerciale et la segmentation des comptes. Cela représentera des portefeuilles avec environ 50 comptes, l'ambition étant de gagner en productivité et en efficacité. Concernant les Sales Analysts, le dimensionnement cible est de 6, dont une création de poste CG1 MIBI.

Notre opinion

L'évolution du métier d'attco ces dernières années rend inévitable une adaptation de l'organisation. Le temps est sans doute venu de mener une vraie réflexion, lucide et courageuse, sur les métiers de la vente tierce et sur leur devenir.

Evidemment, ces suppressions de postes d'attcos VE vont entraîner des conséquences sur les **Sales Analysts, avec 5 suppressions de postes**, probablement également sur les AV, même si pour le moment aucune suppression de poste n'est annoncée pour eux et tant mieux. Mais jusqu'à quand ?

La CFE-CGC demande que la Direction ne soit pas dogmatique et favorise les passerelles vers d'autres directions pour les salariés concernés qui le souhaiteraient. Nous leur demandons d'être à l'écoute et proactif dans l'aide à leur redéploiement. Nous resterons vigilants et aux côtés des salariés.

L'intégralité de notre intervention est à retrouver dans le Flash Info DVEA spécial VE à paraître.

Vos élus CFE-CGC du PILECO

cfecgc.pileco@gmail.com et <https://cfecgc.org/entite/pilotage-economique/>

