



L'ESSENTIEL DU CSE PILECO DE DECEMBRE 2025

Air France

A vos côtés, *Techniciens, Maîtrises, Cadres*



18 décembre 2025

Les infos et chiffres clés

Côté Marché France (période janvier-décembre 2025)

L'index du revenu est de 103 vs 2024 aligné avec l'offre mais à seulement 96 de l'objectif. La recette est toujours principalement tirée vers le haut par le LC dont l'index est de 104.

Le CC est en léger retrait avec un index de 97, pour un index de capacité qui est de 98, le MC affiche lui un index de 101 inférieur à l'index de capacité qui est de 103.

Les ventes directes ont un index de revenu de 104 vs 2024 et leur poids est de 56%.

Les ventes tierces ont un index de revenu de 101 vs 2024 et leur poids est de 44%.

Les engagements pour la période janvier-mars 2026 ont un index de 104 sur la totalité du réseau (pour une offre de 102) et l'Asie (surtout la Chine et l'Asie du Sud Est) est particulièrement dynamique avec un index de 122 largement supérieur à la capacité.

Côté DOM

Sur l'ensemble des lignes, l'index de revenu global est de 101 avec des indices de revenu inférieurs à ceux de la capacité.

Sur CAY, le revenu est en hausse avec un index de 106 grâce à l'augmentation des passagers transportés en raison de la mise en ligne du 777-200 qui augmente l'offre de 11 pts. Le prix moyen coupon est stable.

Sur FDF, le prix moyen coupon augmente de 1 pt et le revenu perd aussi 1 pt quand le nombre de passagers transportés perd 2 points.

Sur PTP, l'index de revenu gagne 2 points grâce au prix moyen coupon qui gagne 2%.

Sur RUN, le prix moyen coupon reste stable mais l'augmentation des passagers (+3 pts) entraîne une stabilisation du revenu.

Les engagements pour les 3 prochains mois sont moins bons sur tous les DOM hormis CAY (+1 pt) ; RUN (-3 pts) ; FDF (-9 pts) et PTP (-6 pts).

Concernant le **Réseau Régional Caraïbes**, il continue à bien se porter avec un **résultat à +7% en pax et +4% en revenu pour la période janvier-octobre.**

Le programme spécial mis en place sur CAY-BEL pour la COP 30 a été un succès avec +80% de passagers, +548% en Business, des revenus en hausse de +183% et un taux de remplissage de 82%. La Direction souligne le formidable engagement des équipes qui a rendu possible ce succès.

Le certificat de Transport Aérien (CTA) d'Air Antilles a été suspendu par la DGAC, suite à un audit et jusqu'à nouvel ordre.

La première journée du CSE a été en grande partie dédiée à l'examen des DUERP (**D**ocument **U**nique d'**E**valuation des **R**isques **P**rofessionnels) pour les DOM, le FTCC et le MF&Cuser. **La CFE-CGC a insisté sur les obligations de l'employeur en matière d'hygiène dans les locaux, notamment les sanitaires, en rappelant le code du travail (article R4228-1).** On constate trop de négligence et un entretien insatisfaisant dans plusieurs régions, notamment à NTE où les salariés sont logés dans les locaux de HOP.

Le président précise que l'intervention de l'IT sur les outils MF & Cuser est reportée au CSE de janvier.

Les interventions de nos élus

Assistants Ventes : La CFE-CGC demande une pesée de poste pour les quelques (moins de 10) AV restants N3, la majorité d'entre eux étant N4. On leur confie de plus en plus de tâches, certes intéressantes, mais il est anormal et injuste qu'une partie minoritaire de l'effectif reste N3. Avec la RCC à venir (à laquelle ils sont non éligibles), la Direction a reconnu que les AV restaient pour le marché France un maillon important dans la préservation et le développement du chiffre d'affaires, il serait donc juste de concrétiser cette reconnaissance.

La Direction n'apporte qu'une réponse très évasive, sans toutefois nous opposer une fin de non-recevoir.

Notre commentaire sur la réponse : Nous continuerons donc à demander la N4 pour tous les assistants ventes.

Tracking corpo NDC : On constate depuis plusieurs mois un mauvais tracking sur les contrats suivis par des agences NDC. Cela génère un surcroît de travail pour les AV qui doivent rattraper les coupons en Surcouf, cela pourrait engendrer des conflits avec les clients à qui on présente potentiellement des bilans faux et à qui on annoncera que leur objectif n'est pas atteint. Enfin, cela aura des conséquences néfastes sur la POV des attachés commerciaux et des CDA puisque les résultats seront incomplets et donc les objectifs non atteints ou moins atteints qu'ils n'auraient dûs l'être. Que propose la Direction pour solutionner le problème de tracking et comment compte-t-elle résoudre le problème des objectifs POV ? Il ne serait pas entendable pour des salariés qui se sont mobilisés pour atteindre leurs objectifs que leur performance ne soit pas rémunérée par la faute d'un système de tracking défaillant. La CFE-CGC attend une réponse précise de la Direction.

La Direction prend en compte la problématique mais ne répond pas vraiment au problème actuel de bad tracking et n'apporte aucune réponse à notre demande de prise en compte de ces anomalies dans les objectifs POV.

Notre commentaire sur la réponse : Nous reviendrons donc sur le sujet en janvier puisque vu l'ampleur du problème il est peu probable qu'il soit résolu.

RCC : La CFE-CGC a signé la RCC considérant que c'est une bonne chose pour ceux qui partent et que cela permet de maintenir l'emploi pour ceux qui restent mais il faudrait que le suivi des dossiers soit de bonne qualité et homogène. On observe des différences dans les traitements, les calculs d'indemnités sont parfois difficiles à comprendre et souvent mal expliqués. Les personnes qui souhaiteront partir doivent pouvoir prendre leur décision sereinement avec des informations fiables.

Réponse : La Direction n'a pas connaissance de problèmes particuliers et le cabinet prestataire doit pouvoir répondre. Elle nous rejoint sur le fait que les salariés doivent pouvoir obtenir des informations claires et précises.

RPS : La CFE-CGC a alerté lors du dernier CSE sur les RPS chez les cadres, aujourd'hui nous attirons l'attention sur la situation similaire des autres salariés. Avec les PDV et autres RCC successifs, les salariés n'ont, depuis des années, plus aucune perspective positive. Ils ne vivent que dans une ambiance d'attrition, de suppressions de postes, de réorganisations mal ficelées et se heurtent trop souvent à la rigidité de la Direction qui leur demande d'être agiles mais qui elle-même s'arque boute sur des dogmes d'un autre temps. Ça ne peut pas toujours être à sens unique, il faut aussi de temps en temps savoir donner pour recevoir. Même s'il reste un fort attachement à l'entreprise, les salariés sont fatigués, frustrés, démotivés et ont besoin d'une vision claire sur la stratégie de l'entreprise. Ils ont besoin de se sentir reconnus, impliqués et cela passe par plus de souplesse de la Direction, plus de transparence. Ils ont besoin de comprendre les décisions afin de mieux les vivre. Ils ont besoin de pouvoir se projeter dans un avenir plus positif. Aujourd'hui les salariés sont inquiets, c'est vrai dans toute l'entreprise mais ça l'est encore plus en région. Les beaux discours n'ont plus d'effet, surtout lorsqu'ils sont contredits par les actes. Ce n'est pas un hasard si les scores de l'EPS sont si mauvais à VE et en région...

Réponse : La Direction répond vaguement sur les EPS en minimisant les résultats désastreux obtenus par VE, quant aux risques de RPS, les tournées RH dans les régions sont faites pour rassurer les équipes.

Notre commentaire sur la réponse : Il est évident que la Direction ne prend pas la mesure de l'ampleur du malaise des salariés, elle minimise leur inquiétude alors que le risque de RPS est grandissant. Nous continuerons à nous battre aux côtés des salariés pour obtenir plus de souplesse et de réciprocité dans les efforts. Les salariés prouvent tous les jours leur agilité, c'est maintenant au tour de la Direction de prouver la sienne.

Télétravail Exceptionnel en cas d'évènement local exceptionnel : La CFE-CGC souhaite revenir sur le mode opératoire et de validation des TTE. En effet, quel que soit le type d'évènement (manifestations, blocages routiers, panne dans les transports en commun, météo) il est difficile pour ne pas dire fastidieux de devoir faire remonter ces situations en central pour l'obtention et l'activation d'un TTE. On parle ici de situation bien souvent difficile à anticiper. Aussi, à la CFE-CGC nous pensons que délocaliser la responsabilité sur les Directions locales serait logique et surtout plus proactif afin qu'elles puissent évaluer et décider d'elles-mêmes du bien-fondé d'un déclenchement de TTE. Aujourd'hui, les blocages des agriculteurs qui paralysent toute la région toulousaine en sont un bon exemple.

Réponse : Sur certains sites de province, comme à Toulouse, différentes directions sont représentées. A ce titre, l'étude des demandes nécessite une analyse centrale.

Télétravail Exceptionnel pour raison sanitaire : La CFE-CGC aimerait connaître la procédure à suivre en cas de crise sanitaire ou épidémiologique telle que le Covid. Le cas de personnes atteintes du Covid, avec ou sans symptômes, est en hausse et Air France n'est pas épargnée. Avec la suppression, pour la population Cadre, d'un jour de TTA ou TTO, les salariés peuvent se sentir contraints de se présenter sur site pour assurer leurs missions et la continuité de service. C'est un risque sanitaire qui expose l'ensemble du personnel à une contamination collective (Cluster), qui pourrait également impacter l'organisation des services (cf. tract en cours de distribution). Pourquoi faire appel à un arrêt de travail quand le salarié est tout à fait apte à travailler ? Est-il prévu la mise en place d'un Télétravail Exceptionnel dans ce cas-là ?

Réponse : Il n'y a plus de consignes particulières pour les salariés atteints du Covid. Ce sont les gestes barrières qui s'appliquent.

RH : La CFE-CGC sollicite une présentation, lors du prochain CSE Pileco, du programme de renouvellement des Systèmes d'Information Ressources Humaines (SIRH) et d'Intralignes prévu pour 2026. Ce programme aura un impact significatif sur tous les collaborateurs de l'entreprise. Il est essentiel que la Direction s'engage à prendre en compte les irritants actuels tels que la latence et les blocages des E.RH, T2MEET... De plus, nous aimerions connaître le calendrier prévu pour la communication et la formation des équipes concernées. La CFE-CGC souhaite également obtenir des informations sur la dématérialisation des notes de frais et sur les mesures d'accompagnement pour les salariés du service paie, qui seront particulièrement sollicités en raison de ces changements d'outils.

Réponse : La Direction prend le point et reviendra vers nous.

Arrivée du 50^{ème} A220 : Pouvez-vous nous dire où en sont les problèmes techniques rencontrés initialement sur ces appareils et leur taux d'immobilisation ?

La Direction met en avant la sécurité des vols mais ne répond pas clairement sur le taux d'immobilisation de cet appareil.

Activités sociaux-culturelles : La CFE-CGC demande si le bureau du CSE a l'intention de mettre en vente des places pour la finale 2026 du top 14 de rugby pour toutes les régions y compris Paris puisque cela a été fait à TLS.

Réponse : A suivre, la Secrétaire du CSE prend le point.

Information et consultation sur le projet d'évolution de l'organisation de la DFP (Digital Finance & Procurement)

★ Le contexte du projet

Le département AFKL Digital Finance & Procurement est un support essentiel, fonctionnel et technologique, pour les directions Finance et Achats. Il assure également le lien avec les équipes informatiques. Ce projet d'évolution s'inscrit dans l'organisation AMO/Métiers/IT d'AF et du groupe (convergence IT).

★ Les enjeux du projet et impacts sur l'emploi

L'évolution concerne le rattachement hiérarchique et la coordination fonctionnelle des AMO contrôle de gestion qui sera assurée par le Product Owner de l'équipe AMO contrôle de gestion. Il n'y a aucun impact sur les effectifs.

Notre opinion

La CFE-CGC soutient l'évolution de l'organisation de la Direction Digital, Finance & Procurement et des Directions métiers de la Finance, visant à rapprocher les AMO des métiers. Cependant, nous tenons à souligner que ce rapprochement des AMO ne traduit pas nécessairement un alignement des processus.

Au-delà de la présentation, nous souhaitons connaître les gains escomptés avec l'achat d'outils et d'applications standardisées, ainsi que le maintien d'outils vieillissants nécessitant une maintenance coûteuse et ayant du mal à s'adapter aux nouveautés du marché. Nous nous interrogeons également sur l'impact de cette évolution sur la population AMO.

La Direction reconnaît que le rapprochement ne garantit pas forcément un alignement des processus, en raison de l'utilisation d'outils différents. Le choix des outils peut dépendre de la gestion des priorités et des charges de travail des équipes. L'achat d'outils « sur étagère », qui ne sont pas des outils du marché, renforce les besoins en AMO pour les adapter à nos spécificités, mais réduit les ressources en techniciens IT.

Information et consultation sur le projet de modification de la grille horaire des conseillers de vente du Corporate Desk régional Caraïbes (Cayenne)

★ **Le contexte du projet**

Les grilles horaires actuelles sont en inadéquation avec les flux de clientèle notamment sur les pointes horaires quotidiennes et en fin de journée. La Direction estime qu'un rééquilibrage est nécessaire.

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

L'objectif est d'ajuster la planification des agents sans impact sur l'amplitude d'ouverture.

Notre opinion

Les salariés ont été consultés mais ont partiellement validé le projet, nous nous abstenons donc sur ce projet en attendant de nouveaux éléments.

Bonnes fêtes de fin d'année



Vos élus CFE-CGC du PILECO

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

