



26 juin 2025

Les infos et chiffres clés

Côté Marché France (période janvier-mai 2025)

L'index du revenu est à 101 vs 2024 mais à seulement 97 de l'objectif. La recette est toujours principalement tirée vers le haut par le LC dont l'index est à 103 avec de bons index sur le NATL (104), l'Asie (109) et le CSA (107).

CC et MC réalisent une moins bonne performance avec un index à 98, inférieur à l'index de capacité qui est en augmentation de 6 points sur la période.

Les ventes directes ont un index de revenu à 101, stable vs 2024 et leur poids est de 55%.

Les ventes tierces ont un index de revenu également à 101 vs 2024 et leur poids est de 45%, stable vs 2024.

Les engagements pour les 3 prochains mois sont bons sur le LC, portés par les US (+7 points). Le plan d'action « sales » lancé en mars a bien fonctionné et a contribué à relancer la dynamique. Le MEGI reste un sujet d'inquiétude et de vigilance en raison du fort impact de la situation géopolitique (fermetures de AUH, lancement difficile de RUH...). La bonne nouvelle est que la réouverture de BEY et DXB est imminente.

Côté DOM

Sur l'ensemble des lignes, l'index de revenu global est de 98 avec des indices de revenu inférieurs à ceux de la capacité. Seuls les revenus de **CAY** sont en hausse de 2% (malgré une baisse du prix moyen coupon) grâce à l'augmentation des passagers transportés.

Sur FDF, le prix moyen coupon diminue de -6% et engendre une baisse de revenu de -5%.

Sur PTP, l'index de revenu est en légère baisse à -1% et le prix moyen coupon diminue de -4%, 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 -2%.

Les engagements pour les 3 prochains mois sont bons sur RUN (+9 points), encourageants sur CAY (+2 points) et moins bons sur FDF et PTP (respectivement -6 points et -5 points).

Les résultats du RRC (Réseau Régional Caraïbes) sont toujours portés par un axe sud très dynamique et le CAY-FOR maintient ses performances sur le mois de mai. Sur l'axe Nord, le PTP-MIA maintient ses taux de remplissage grâce à des actions du pricing mais la recette recule de -9%.

Dans le cadre de **la COP30** qui se tiendra à Belém du 10 au 21 novembre 2025, des **vols spéciaux CAY-BEL** seront mis en place, **connectés avec les vols de et vers CDG**.

Nouveauté

AFI prend la maintenance des moteurs de la compagnie Saudia.

Les interventions de nos élus

CRC : Dans le cadre des ajustements Timéo annoncés récemment, il est essentiel de soigner la communication auprès des CRC surtout lorsqu'elle coïncide avec la Semaine de la QVCT. **Une**

communication non anticipée ou perçue comme déconnectée peut générer un climat d'incompréhension voire de tension. La CFE-CGC recommande donc de mettre en place une stratégie de communication claire, coordonnée et cohérente entre tous les centres afin de préserver la mobilisation des équipes.

La prévention des situations de travailleurs isolés demeure une priorité partagée : les GDR doivent pouvoir organiser les moyens en amont avec les moyens alloués. Mais nous demandons la transparence dans la transmission des informations afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux par les équipes.

Enfin, **la CFE-CGC, rappelle qu'au sein des CRC, toutes les catégories professionnelles sont représentées** : conseillers, référents, encadrement. Le développement constant des missions polyvalentes accroît la pression sur l'ensemble des équipes. **Nous alertons sur les signes tangibles de démotivation observés sur le terrain et soulignons la nécessité de garantir des conditions de travail durables et respectueuses pour tous.**

Réponse : Les échanges en Timéo seront toujours possibles jusqu'à j-1 mais avec validation des AMDE et des GDR pour éviter les situations de travailleurs isolés. Il y a effectivement eu des maladroites dans la communication et nous le regrettons. Nous le remonterons au management. Suites à vos retours, nous allons passer plus de temps auprès des équipes afin que les modalités soient comprises et les process d'application partagés à tous afin de satisfaire les équipes. A ce jour, il n'y a pas de date de mise en œuvre arrêtée.

Service client : Un **listen up** a été effectué en janvier et des actions ont été mises en place concernant des process liés au métier. **Qu'en est-il de la prise en compte de l'état d'esprit des équipes dont l'agacement montant se développe ? Ecoutés mais pas entendus !** Les équipes ont l'impression de faire de l'abattage façon Blue Link, ne permettant pas le degré de qualité que l'on promet à nos clients Haute Contribution entre autres. Heureusement, la cohésion et l'entraide sont très développées entre collègues afin de pallier le manque d'écoute. **La CFE CGC demande qu'une écoute attentive et bienveillante soit mise en place avec la direction afin d'apaiser l'ambiance actuelle.**

Réponse : La Direction reconnaît que si un listen up est fait, il faut l'analyser, prendre en compte les réponses et agir. Elle se met en relation avec le responsable du service.

Télétravail : la Direction va acter la diminution de jours de TT sans même consulter ses salariés par une enquête, sans aucune prise en compte des RPS à venir, des effets sur la santé (comme sur le sommeil) ou bien encore sans compter le temps perdu dans les transports. Quid de **l'augmentation inévitable des AT trajets ? De l'augmentation des coûts sur site et des IKV ?** Côté RSE, on s'engage sur le SAF pour la Cop 30 tout en augmentant les retours sur sites. Nous avons fait du benchmark, notamment auprès de l'INSEE qui constate une augmentation de la productivité de 10% en 2023 essentiellement grâce au TT. Concernant la **cohésion**, plusieurs exemples démontrent que **cet argument ne tient pas** : projet Link à la DVEA (management à distance des équipes de vente), nombreux salariés du CSP finance travaillant à distance avec AMS, BUD... Notre enquête confirme donc que cette justification sur la cohésion est erronée. Une partie de **la population cadre nous a déjà signifié sa démotivation** et ne sera plus engagée dans les projets d'AF comme précédemment. Quand le TTO arrange la Direction face à des problèmes d'infrastructure, elle sait en abuser pour y pallier. Concernant les DOM, il semble que sur les 4 escales, le personnel éligible n'ait pas les mêmes opportunités d'accès au TT ? L'entreprise paraît complètement rétrograde sur ce vrai sujet de QVCT en 2025 ! Cette situation pour la CFE-CGC est clairement conflictuelle.

Réponse : L'intérêt du TT n'est pas remis en cause, il s'agit d'un ajustement équilibré pour améliorer la dynamique des équipes, la transmission du savoir et les liens humains. Cette tendance Return To Office vient des US, et s'étend maintenant à l'EUR et à la FCE comme à la Société Générale ou chez Michelin (NDLR : la Direction d'AF est donc suiveuse, non novatrice, rétrograde et dogmatique) Des Infos en

CSEC seront transmises le 26 juin (NDLR : Malheureusement celles attendues, dont le retour obligatoire de 3 jours sur site). *Pour les DOM, environ 35 personnes sont éligibles et ont eu leurs demandes acceptées.*

Périmètre global Pileco

Changement de prestataire concernant le service d'assistance en mission professionnelle à l'étranger

- ***Le contexte du projet***

Depuis plusieurs années Mondial Assistance a réorienté son activité vers le service aux particuliers et cette décision a impacté leur qualité de service, notamment avec l'absence de plateau de gestion dédié aux comptes « entreprises ». Les conséquences en ont été des difficultés de prises en charge prioritaires et des tensions importantes sur certains dossiers... **Mondial Assistance ne sait pas répondre aux besoins d'AF et corriger les dysfonctionnements. La recherche d'un nouveau prestataire a donc été décidée et un appel d'offres lancé en août 2024.**

- ***Les enjeux du projet***

Europ Assistance devient le nouveau prestataire à compter du 01 juin 2025. Il propose une logistique médicale de qualité, de bonnes garanties (urgentistes expérimentés), un réseau étendu à l'international couvrant l'ensemble des escales AF, une équipe dédiée au Corporate et un temps de réponse inférieur à 20 secondes. **La qualité du service rendu aux salariés devrait être grandement améliorée.**

Notre opinion

Ce changement de prestataire devrait améliorer la qualité de service rendue aux salariés en mission.

Consultation concernant l'embauche en CDD du Dr Yannis Meddouri

- ***Le contexte du projet***

La médecin du travail de TLS quitte l'entreprise le 01 juillet 2025.

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

L'objectif est de **remplacer la médecin partant, en attente de l'embauche d'un nouveau médecin du travail.** Le remplacement se fera une journée par semaine, de juin à octobre 2025.

Notre opinion

Nous avons validé cette embauche CDD.

Les informations du bureau du CSE

- Semaine de la QVCT, avec différentes animations dont des massages.
- Fête de la musique célébrée sur CDG, MTL et TLS. La Secrétaire du CSEE remercie tous les membres de la section musique dont le leader est notre président Eric Vaudron, pour le concert très réussi à CDG.
- De nombreuses animations ont été proposées dans les CLASC des régions au cours de ce mois de juin.
- Plusieurs activités à venir en lien avec la lecture, notamment une journée à CDG avec My Fairbook.

Vos élus CFE-CGC du PILECO

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

