



24 septembre 2025

La Direction annonce que le déménagement de Montreuil vers CDG interviendra au 4ème trimestre 2027.

Les infos et chiffres clés

Côté Marché France (période janvier-août 2025)

L'index du revenu est à 103 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 104 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 à 103 sur la période.

Les ventes directes ont un index de revenu à 104 vs 2024 et leur poids est de 57% 5 (+1).

Les ventes tierces ont un index de revenu également à 101 vs 2024 et leur poids est de 42% (-1).

L'été a été positif avec des index de revenus qui dépassent la capacité sur tous les réseaux.

Cependant, les engagements pour la période septembre-novembre sont orientés à la baisse sur la totalité du réseau avec un index à 98, dans un contexte national et international complexe. Un plan d'action pour redynamiser les bookings est en cours jusqu'à la fin de l'année. A noter, la bonne performance que réalise l'Asie (index 108 vs 2024) et surtout de la Chine (index 121).

Côté DOM

L'index de revenu global est de 102 avec des indices de revenu inférieurs à ceux de la capacité (104). Seuls les revenus de **RUN** sont en hausse de +1 (malgré une baisse du prix moyen coupon de 7%) grâce à l'augmentation des passagers transportés +5%.

Sur FDF, le prix moyen coupon diminue de -1% mais le revenu reste stable.

Sur PTP, l'index de revenu gagne +3 points grâce au prix moyen coupon qui gagne +1%, les passagers transportés augmentent de +2%.

Sur RUN, le prix moyen coupon baisse de -2% mais l'augmentation des passagers entraîne une augmentation de revenu de +3%.

Les engagements pour les 3 prochains mois sont corrects sur RUN (=) et sur CAY (+ 7 points), et moins bons sur FDF et PTP (-17 points).

Le réseau Régional Caraïbes continue à bien se porter avec un résultat à +6.2% en pax et +1.2% en revenus pour la période janvier-août.

Les vols charter vers PUJ ont été un franc succès avec 8 642 passagers transportés, un taux de remplissage de 99% pour 52 vols commerciaux.

Nouveautés

Côté partenariats, Accenture et Google nous accompagnent pour la mise en place du cloud sur le projet intelligence artificielle générative "IA GEN".

Le nouveau WIFI Starlink est progressivement mis en place sur la flotte qui devrait être complètement équipée fin 2026. Il suffit d'être membre Flying Blue pour y avoir accès. La connectivité est d'excellente qualité.

Air France devient partenaire de la Fédération Française de Basket Ball (FFBB). C'est un retour aux partenariats sportifs qui en appelle d'autres.

Flying Blue a été désigné le premier programme de fidélisation mondiale par World Best Online Reward Programme.

Les interventions de nos élus

DOM : Nous rappelons à la Direction la nécessité de prévoir la mise en place d'une session extraordinaire, en présence d'Henri Hourcade et des RH, uniquement réservée aux DOM.

Projet MOON : La CFE-CGE demande des points d'étapes réguliers (trimestriels) et vulgarisés des avancées sur les projets MOON (transition vers one ORDER) et MARS (OFFER), projets impactants pour l'industrie du transport aérien et pour les salariés que nous représentons. Plus vite ceux-ci en comprendront les enjeux, mieux ils adhéreront.

Réponse : Un nouveau point d'étape sera présenté en CSE PILECO quand des avancées significatives seront intervenues mais des questions peuvent être posées par écrit au Président du CSE.

Télétravail : Faisant suite à la mise en œuvre des 3 jours sur site pour les cadres, La CFE-CGC rappelle que cette nouvelle règle a été imposée par la Direction sans négociation possible. Elle dénonce ses modalités de mise en œuvre, sollicitant les salariés afin qu'ils revoient eux-mêmes, leur contrat de travail ou qu'ils suppriment leurs TTO ; La CFE-CGC insiste sur le fait qu'il appartenait à la Direction de faire le nécessaire. Par ailleurs, afin d'éviter toute interprétation abusive, notre organisation demande des clarifications sur la mise en œuvre pratique de cette règle lorsque le salarié cadre revient de congés en milieu de semaine.

Réponse : La règle des 3 jours sur site s'entend sur une semaine complète ; « on ne peut pas tout réduire à des règles » .

TTE : Le 10 septembre, il a été une fois de plus, laborieux d'obtenir du TTE. En revanche, le 18 septembre, la Direction a su anticiper plusieurs jours en amont. Comme quoi, c'est possible ! Nous demandons que cela se passe de cette manière pour les prochaines fois.

Réponse : La Direction s'engage à continuer à communiquer avec anticipation.

Déménagement Altaïs : La CFE-CGC sera très attentive au suivi et à l'accompagnement des équipes. Nos commissaires CSSCT resteront vigilantes et à l'écoute des salariés parisiens.

Service Client (SL) : La CFE-CGC avait déjà alerté la direction en CSE du mois de juin d'un mal être exprimé au travers d'un listen up au sein des équipes du service Client. A ce jour rien n'a changé et la rumeur d'une éventuelle réduction des 3 semaines consécutives de congés l'été à 2 semaines n'a fait qu'aggraver le climat de défiance. Nous demandons plus de communication transparente et l'accélération des recrutements actuels afin de satisfaire les équipes pour le prochain plan de congés. **Un tract CFE-CGC est prévu pour informer les personnels du SL.**

Réponse : Nous avons conscience que c'est un sujet délicat et plusieurs leviers sont activés (recrutements le plus rapidement possible, traitement des hautes contributions uniquement et nouveaux outils pour traitement simplifié des dossiers).

Périmètre global Pileco

Information et consultation sur la politique sociale, les conditions de travail, l'emploi et sur le bilan social du Pilotage économique

• Egalité professionnelle et diversité

La synthèse égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permet d'établir et d'analyser la situation des hommes et des femmes au sein de l'entreprise et de définir les actions à mener visant à résorber les écarts de salaires. Elle est obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

AF s'est fixé des objectifs internes mieux disant que les lois en vigueur avec 35% de femmes dans les comités de direction d'ici 2026 et 42% de femmes parmi les cadres d'ici fin 2026.

AF a obtenu la note de 89/100 sur l'index d'égalité professionnelle qui évalue les écarts de rémunération, les augmentations, les promotions et la représentation des femmes parmi les plus hauts salaires.

Un nouvel accord a été signé en 2025, intégrant de nouvelles mesures pour l'amélioration des conditions de travail des femmes et qui s'articule avec d'autres accords : « prévenir et agir » (violences et harcèlements) et QVCT signé par l'ensemble des syndicats.

Chiffres clés du Pileco en 2024

- **54.9% des cadres étaient des femmes** (40.3% global AF) et 75.2% des non-cadres étaient des femmes (40.9% global AF).
- Les femmes sont **sous représentées dans les activités Direction générale et Direction** avec 22.2% contre 33% global AF
- Les **mesures de rattrapage des écarts salariaux ont concerné 10 femmes** contre 15 en 2023
- 20.3% des salariés travaillaient à Temps partiel et 82.4% étaient des femmes

Plan d'actions

- Programmes de **formation et de mentoring** pour renforcer le potentiel des femmes (formation « défi 100 jours »)
- **People reviews spéciales femmes** pour les postes du comex ou des directions
- **Déjeuners d'échanges et de partage** pour discuter des défis et des opportunités dans l'entreprise
- Lancement du **réseau WOMEN**
- Publication de livrets sur la diversité
- Formation de sensibilisation à la diversité

Notre opinion

L'entreprise reste comme les années précédentes sur un bon score avec un index à 89/100. Pour autant il ne s'agit pas de s'endormir sur ses lauriers, il reste encore des inégalités flagrantes dès que l'on monte dans la hiérarchie des cadres.

• Politique sociale, conditions de travail et 2024

Bilan Formation

Comparé à 2024, le **plan de développement des compétences est en hausse de 16%**. Les domaines commercial et marketing, maîtrise des risques, transition environnementale et management représentent toujours plus de 50%.

Bilan alternance

Air France poursuit depuis plusieurs années une politique volontariste d'accueil de jeunes et participe au développement et à la valorisation de leur formation à travers l'alternance. En 2024, **2595 alternants (dont 1224 nouveaux) ont été présents et formés**. Au Pileco, 229 alternants étaient présents dont 153 embauchés.

Bilan handicap

AF maintient sa politique favorisant l'accueil et le maintien des personnes en situation de handicap par des actions ciblées. En 2024, **1948 salariés en situation de handicap étaient présents dont 24 embauches**. Au-delà de l'application de l'accord signé en novembre 2023, l'objectif est de booster les recrutements, d'accompagner les salariés parents d'enfants en situation de handicap, d'être au plus proche des salariés et de leurs besoins et enfin, de mobiliser tous les acteurs de l'entreprise.

Bilan social

Au 31/12/2024, l'effectif total du Pileco est de 4191 salariés, presque stable vs 2023 (+0.6%). La tranche d'âge 50-54 ans est la plus représentée ; 72.5% des salariés ont plus de 45 ans et 31.2% ont plus de 55 ans.

233 salariés sont partis, le nombre de démissions est en légère augmentation vs 2023 (+4%) comme les départs à la retraite (+2%).

852 salariés exercent une activité à temps partiel soit 20.3%. Ils sont en majorité à 80% ou plus et se retrouvent essentiellement dans la catégorie maîtrise/techniciens.

Les dépenses pour l'amélioration des conditions de travail ont augmenté significativement vs 2023 avec un budget de 5 086 690 euros. Ce budget a servi entre autres à des travaux dans différents locaux du siège, de Montreuil, dans les régions et dans les DOM.

Notre opinion sur le bilan social

Le bilan social présenté est **richement documenté**, ce qui témoigne d'un travail approfondi.

Points positifs :

- **Formation** : une nette amélioration et augmentation en volume. Toutefois, un **manque important est constaté pour les managers**, notamment sur les volets RH et les pratiques managériales.
- **Congé paternité** : une forte augmentation saluée, en dépit d'une pyramide des âges peu favorable à ce type d'évolution.

Points négatifs et préoccupants :

- **Licenciements** : une hausse significative en 2024 qui est une **source d'inquiétude**.
- **Accidents liés au matériel** : une augmentation notable, nécessitant une attention particulière.

En conclusion, cet exercice, bien qu'obligatoire, offre une **opportunité précieuse** pour illustrer, par des données chiffrées, les **axes d'amélioration du volet social** dans le cadre du **Pilotage Économique**, tant au niveau local qu'au niveau central.

Réponses de la Direction : Une étude seniors a été réalisée au Pileco l'an dernier et présentée en commission avec un plan d'action pour les plus de 55 ans, à venir fin 25/début 26. A titre d'exemple, pour les managers, une formation "deuil" et une formation "captiver et convaincre".

La Direction reconnaît que c'est parfois compliqué pour les nouveaux managers mais aussi les plus anciens, les formations restent à renforcer et à améliorer. Le binôme RH/Manager se clarifie et progresse sur la répartition des tâches mais tout n'est pas terminé.

Notre opinion sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi Bilan 2024

L'année 2024 a marqué un tournant en matière de politique sociale, notamment avec la mise en place d'une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) dans notre périmètre, ainsi que par les annonces successives de transformations touchant une majorité des secteurs du Pilotage Économique.

Partout, la recherche de gains de productivité – dont l'efficacité a été démontrée dans les résultats financiers – **s'est parfois faite au détriment de la qualité de vie au travail**. Concilier performance et bien-être reste un défi majeur.

Si la CFE-CGC comprend les enjeux économiques et concurrentiels auxquels l'entreprise fait face, il est essentiel de rappeler que ce sont les salariés qui, chaque jour, portent ces transformations sur le terrain. Or, les retours que nous recevons – tant des équipes que des managers – font état d'un **manque de transparence et de pédagogie dans la communication de la Direction**. Cela nuit à l'adhésion aux projets et à la compréhension du sens des évolutions de métiers.

Ce déficit de clarté engendre un désengagement croissant, voire une forme de « démission silencieuse » dans certains services – phénomène contre-productif, à rebours des objectifs affichés.

Les salariés ont besoin de perspectives concrètes à moyen terme, avec une communication claire sur les objectifs et les moyens pour les atteindre.

Nous alertons également sur la **hausse du nombre de managers en difficulté**, notamment ceux issus de métiers d'expertise, confrontés à des situations managériales et RH complexes, sans accompagnement ni formation adaptée. Par ailleurs, la **baisse des effectifs RH et les mutualisations opérées dans ces services** – déjà fortement sollicités – sont préoccupantes et **non soutenues par notre organisation**.

La CFE-CGC reconnaît néanmoins certaines avancées, notamment sur les sujets de l'égalité, du handicap et de la formation, même si les efforts doivent encore être intensifiés pour accompagner les transformations en cours.

En conséquence, la CFE-CGC ne pourra pas voter favorablement pour ce bilan 2024.

Enfin, la **suppression unilatérale d'une journée de télétravail pour les cadres, sans réelle concertation, donne déjà un aperçu préoccupant de la tendance pour 2025.**

Vos élus CFE-CGC du PILECO

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

