

**En direct****du CSEC ordinaire du 25 mars 2021****Covid - PDV - Egalité Pro-Flight plan- Vente PVP**

Point d'actualité COVID

La Médecine du travail doit respecter la stratégie vaccinale nationale dans le respect strict du volontariat et du secret médical.

Les services de santé proposent des vaccinations Astra Zeneca aux + de 50 ans atteints de comorbidité. Les salariés dans ce cas peuvent se faire connaître auprès de leur médecin.

L'entreprise intervient auprès du gouvernement pour vacciner les salariés FL et PNC dans les meilleurs délais. Des vaccins doivent arriver massivement mi-avril et la prise de RV se fera par téléphone mais aussi probablement avec Doctolib.

Un salarié présentant des symptômes doit rester chez lui et se déclarer à Ameli pour être pris en charge sans carence.

Le télétravail avec 1 jour par semaine sur site est la règle. Des contrôles vont se faire dans les services.

Le texte sur la nouvelle organisation des restaurants d'entreprise laisse place à interprétation. Il est recommandé de manger à son bureau, sauf si la sécurité n'est pas garantie (établi etc.).

Evolution de la trésorerie dans l'hypothèse d'une reprise cet été:

Prévisions au 30 septembre : 3,2 md (milliard) € et à fin décembre : 4,5 md€

La base titre, les billets achetés en avance, est ce qui nous manque le plus. Une année classique, cela représente entre 2,5 et 3 md€ avec 70% de billets d'avion futurs. Aujourd'hui, elle est à 1,4 md €: 30% de billets avec une date future et 70% sont des potentielles demandes de remboursement.

60 à 70% des billets sont achetés au mois même en ce moment. Comment cela va-t-il évoluer ?

Les charges sociales patronales Agirc ARRCO, URSSAF, SS, 2020 et 2021 pour 600 M€ devront être remboursées. Un étalement sera demandé.

Programme :

Les contraintes sur les voyages impactent fortement l'activité, le programme est mis à jour au fil de l'eau et au plus près de la demande. 600 vols vont être annulés avec le 3^e confinement.

Préparation pour une réouverture estivale en ciblant le trafic VFR (Visit, Friends et Relatives) et Loisir.

Sur le LC, réouverture Amérique Nord à compter d'avril (effet vaccination et Administration Biden)

Sur le MC, 24 routes saisonnières et 57 sur le CC

Les prévisions à l'été sont de 65% si le Loisir et VFR peuvent se déplacer librement, mais cela pourrait baisser à 40% si les frontières restent fermées.

APLD :

De grosses disparités entre les différentes directions

L'ensemble des OS font remonter que la ponctualité (D0) est fortement impactée négativement par l'AP suite au manque d'effectif pour traiter les contraintes sanitaires.

Moyenne Janv/Fev	Taux réalisé
DG Commercial Passage	37,83%
DG Industrielle	25,69%
DG Système d'Information	26,21%
Direction Générale AirFrance Cargo	18,83%
Direction Générale des Opérations	41,27%
Opérations Aériennes et service en vol	28,50%
Orly & Escales France	33,74%
Siège & Supports	33,15%
Total général	31,9%

Monétisation dans le cadre de l'APLD

5 jours pourront être monétisés à concurrence de la perte de rémunération due à l'AP effectuée. Une campagne d'information commencera le 6 avril pour 4 semaines.

Sur l'année 2021, chaque salarié pourra conserver des congés pour les monétiser ou les placer sur le CET.

Point d'étape sur la mise en œuvre du PDV/PSE

Cible : 3655 départs (943 supports transverses et 2712 supports métiers et opérationnels)

3 départs possibles : Retraite taux plein/ DFC/ Projet pro (immédiat ou avec reclassement)

La 3^{ème} phase sera seulement éligible au DFC avec un départ au 1^{er} semestre 2022

3188 dossiers déposés en **phase 1** (ensemble 1 : 2871 et ensemble 2 : 317)

- 44% DFC
- 28% Retraite taux plein
- 28% Projet professionnel (410 créations entreprise, 48 entreprises déjà créées, 134 salariat immédiat, 194 formations reconversion, 98 recherches d'emploi)

2336 dossiers sont validés phase 1, 4 dossiers sont refusés (DGI) et 531 sont en attente de la fin de la phase 2.

51 départs en janvier, 57 en février, environ 500 sont prévus en mars, puis fin juillet (projet pro) et à l'automne (DFC).

Pour la **phase 2**, fermeture de certains quotas au Pil Eco, DGI et DGSI. En plus des 531 dossiers de la phase 1, 265 nouveaux dossiers sont déposés à ce jour.

256 dossiers de formation ont été examinés pour un montant de 644 000 Euros.

La pose de congés et CJT est à la main de l'entreprise mais les CHS et CET sont à la main du salarié. L'entreprise ne peut pas imposer de les prendre avant le départ.

Grosses déceptions pour les salariés auxquels les consultants Alixio avaient conclu que le départ était certain au 1^{er} avril.

Les postulants au PDV qui n'ont pas reçu d'information doivent se faire connaître auprès de leur consultant Alixio. Il arrive que les dossiers n'aient pas été correctement finalisés.

Il est à redouter que les demandes de départs ne seront pas toutes possibles.

L'égalité professionnelle Femmes/Hommes

L'entreprise montre la volonté d'une politique pérenne et majeure de promouvoir l'égalité des chances, lutter contre le sexisme, le harcèlement au travail.

Dans l'entreprise, 45% de femmes / 55% d'hommes

Depuis quelques années, ce chiffre est stable mais on constate des écarts significatifs entre les métiers.

PS : 40 % de femmes; **PNC** : 66 % de femmes; **PNT** : 9% de femmes (mais ce chiffre évolue). On note aussi des différences selon les établissements et le niveau hiérarchique (**Cadres PS** : 36,6%, en progression ; et dans les instances dirigeantes : Conseil d'Administration AF : 55% / COMEX : 25% / CODIR : 29% en moyenne)

Pour 2020, index national de 89/100, bon résultat.

Cet index est calculé à partir de 5 critères : rémunération/ salariés augmentés/ salariés promus/ avancement suite retour maternité / 10 plus hauts salaires de l'entreprise (sur ce dernier critère nous ne sommes pas bons)

avec les salaires PNT parmi les + élevés).

Principales réalisations :

- Mesurer et compenser les écarts salariaux
- Favoriser la mixité dans tous les métiers
- Développer l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Communication interne et externe pour lutter contre le sexisme en entreprise et le harcèlement au travail (e-learning, accord, référents harcèlement etc...).

Un autre objectif est aussi de développer le réseau WOTO qui rassemble aujourd'hui 600 membres et permet de partager des témoignages, expériences et de participer à des colloques.

Perspectives 2021 :

- Des objectifs formalisés au niveau du Groupe déclinés pour AF et portés par le COMEX. (Plus de femmes sur les postes de Direction)
- Poursuivre nos actions sur les principaux axes de notre politique (contre le harcèlement, pour les postes à responsabilités)
- Réaliser un « guide du manager inclusif »

Au-delà de l'égalité Homme/femme, AF est une entreprise engagée sur l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion.

Objectifs visés par Air France :

- 40% de femmes parmi les cadres en 2030
- 50% de femmes parmi les promotions N3.1 : identifier au minimum une femme sur chaque poste N3/HC à pourvoir et dans les plans de succession des People Review.
- 35% de femmes en moyenne dans les Codir à l'horizon de 2027.

Des quotas aideront à atteindre les objectifs fixés. Mais cela ne suffit pas. C'est à l'école que l'égalité commence.

80% des temps partiel sont des femmes, ce qui impacte leur carrière et donc leurs « promotions » et « augmentations ». En revanche, il ne faudrait pas que cela se retourne contre le genre masculin !

Flight Plan 2021 Air France

La crise n'a pas bouleversé nos priorités, elle les a accélérées.

6 piliers avec leurs objectifs:

- **Maitriser les risques** : fédérer autour de la culture de sécurité, simplifier et respecter les règles, Safety attitude
- **Compétitivité** : préserver la trésorerie, adapter le dimensionnement, relance commerciale, rendre le réseau domestique rentable d'ici 2023, innover.
- **Opérations** : performance opérationnelle, maîtriser les risques sanitaires, déployer « Cancel the cancellation ».
- **Salariés** : expérience collaborateur positive, adapter nos ressources aux besoins, développer les talents de l'entreprise, transformer la culture managériale, maintenir le dialogue social.
- **Clients** : digitalisation et accompagnement humain, favoriser leur retour, nouvelle campagne de communication.



- **Responsabilité Sociétale de l'Entreprise:** réduire l'empreinte carbone, limiter les déchets et bruits, rechercher des solutions innovantes durables, renforcer la communication externe et l'engagement interne

La communication de ce Flight Plan 2021 est accessible en Intralignes.

Les 6 piliers n'ont pas changé par rapport à 2020 mais tout change autour de nous ! Le salarié perd ses repères, manque de visibilité sur l'avenir et les multiples projets d'entreprise. Comment allez-vous garder les compétences et le savoir dans un contexte salarial en berne ? Le décrochage des salariés est inquiétant. Doute sur la stratégie de l'entreprise présentée dans le flight Plan !

Réponses de la Direction :

L'entreprise garde la structure mais se transforme.! Quelle entreprise ne pense pas à ses salariés, à ses clients ?! Il est difficile de comprendre l'organisation, en ce moment, en plein PDV ! Après les départs PDV, il y aura des opportunités et des ouvertures de carrière dans le management. L'entreprise aura une nouvelle génération de manager qu'il faudra motiver, former et promouvoir.

Vente du site de Paray Vieille Poste

Cette vente doit répondre au besoin de cash et à la baisse des effectifs.

Les enjeux principaux :

- La formation TO doit rester au Sud car basé à Orly.
- Impliquer l'ensemble des entités
- Choisir le montage de cession optimale

TO : Départ si site trouvé autour d'Orly

HOP (60 salariés) : seront basés à CDG

AF OA (25 salariés): les simulateurs 320 ne seront plus utilisés & la formation PNC sera transférée à CDG.

IT (400 personnes) : Suffisamment de place pour eux à CDG avec projet flex

Archives patrimoine et musée AF (6 personnes) : 27 kms d'archives papier seront délocalisés et un local sera trouvé sur CDG

CSP (28 salariés) : déménagement à CDG

Médical (11 salariés) : rapprochement d'Orly avec des bureaux à trouver

CSE lignes (4 personnes) : borne billetterie

- Information régulière aux salariés
- Prise en compte des besoins en termes d'aménagement sur CDG
- Un espace de co-working sera trouvé au niveau de la DGI pour une cinquantaine de salariés qui ne souhaitent pas aller sur CDG.

Prix de vente estimé entre 22 et 24 M€ net, après la déduction des frais de déménagement et autres. La vente est prévue pour 2022.

Le déménagement des équipes doit être accompagné et les données dans chaque CSE et entité concernés. Un espace de coworking doit accueillir les télétravailleurs.

Vos élus CFE-CGC