



Air France

# Les Échos du Fret

COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE

1

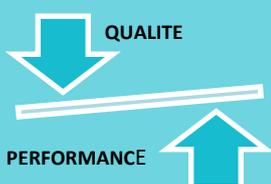
AGV 18

## SAFETY MOMENT

**Évènement** : bascule d'une palette dans le BOP

Quand la maîtrise des sous-traitants est largement perfectible, voire inexistante, aucun plan d'actions ou rappels à la règle ne saurait donner de garantie suffisante de qualité ni de sécurité. Parmi les conséquences directes le taux d'accidentologie et la gravité associée sont pourtant des indicateurs parlants.

Or nous déplorons qu'aucune étude sur cette récurrence n'ait été présentée alors même qu'il ne s'agit pas d'un fait isolé.



Un nécessaire équilibre.

2

## CONTRIBUTIONS JUILLET AOÛT 2025

**Contribution** : pour les mois de juillet et août, la contribution reste positive nettement supérieure à N-1 (+12m€ pour juillet et +5m€ pour août).

**La contribution FF** : les chiffres sont en attente de consolidation par la Direction depuis cet été.

**Recette cumulée** :

Une répartition mensuelle qui montre des chiffres nettement supérieurs à N-1 qui semblent se maintenir.



3

## PERFORMANCE OPERATIONNELLE

L'activité globale en tonnage est en nette hausse par rapport à 2024. Les résultats sont très bons malgré les difficultés rencontrées avec WFS.

**Le FAP**

Le FAP « Worldwide » est 3 points au-dessus de l'objectif pour le mois d'août.

Le FAP produits quant à lui est en hausse tous produits confondus.

**NC** : une baisse des NC Sécurité Des Vols au TEP et RFS est observée.

Pour les TOP : les chiffres de juillet et août n'ont pas été présentés. Cependant, il s'avère que la cause première est la non-qualité produite par G1XL



## Point CSSCT



[Cliquez ici pour avoir accès au CR de la commission](#)

## Point Infos CE



[Cliquez ici pour avoir accès au CR de la commission](#)

## Point Emploi et Formation



[Cliquez ici pour avoir accès au CR de la commission](#)



## Politique sociale 2024

### Un bilan social contrasté

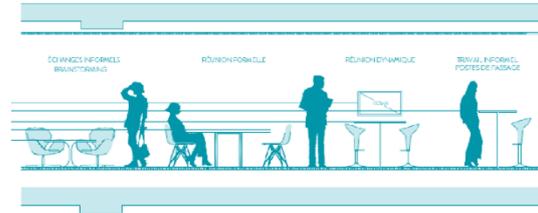
| Forces   | Faiblesses   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>. Maintien de l'emploi et hausse légère des effectifs</li> <li>. Fort investissement en formation (Icargos APP, e-learning)</li> <li>. Engagement sur la diversité notable au cargo</li> <li>. Mesures salariales au-dessus de l'inflation</li> <li>. Un dialogue social soutenu, diversité des accords</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Âge moyen élevé</li> <li>. Baisse du nombre de cadres <b>(-3,9%)</b></li> <li>. Taux de TMS encore important</li> <li>. Des écarts salariaux H/F persistants <b>(+8,5% en faveur des hommes)</b>.</li> <li>. Télétravail très peu de postes concernés au regard de la diversité des postes</li> </ul> |
| Opportunités   | Menaces  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>. Déploiement d'Icargos en tant que levier de modernisation</li> <li>. Développement de la marque employeur via la diversité et l'inclusion</li> <li>. Amélioration de la QVCT (salles ZEN, prévention incivilités)</li> <li>. Plan de rattrapage égalité femmes-hommes</li> <li>. Mobilités internationales et internes comme levier d'attractivité</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Dé-productivité lié au déploiement d'Icargos</li> <li>. Ralentissement économique et concurrence accrue</li> <li>. Impacts négatifs des JO Paris 2024 sur l'activité.</li> <li>. Augmentation des TMS et RPS.</li> <li>. Difficulté de recrutement sur les compétences rares.</li> </ul>              |
| <p>Principaux points évoqués pour le bilan de 2024 par la Direction Cargo lors de la commission économie emploi et formation</p>   |  |

#### Notre point de vue :

L'analyse des éléments ainsi présentés met en exergue un bilan social qui n'a pas été à la hauteur de ses ambitions pour 2024 avec des forces qui ne combleront pas les faiblesses, et des opportunités qui n'ont pas été suffisamment significatives pour faire face aux menaces.

La baisse du nombre de cadre par exemple, cache une politique sociale qui consiste à dégrader des postes de niveau cadre vers le niveau immédiatement inférieur sans pour autant repenser le travail, ou récompenser lorsque le poste est alors tenu. De même qu'il n'est pas exact de justifier les écarts salariaux au seul motif que les hommes font plus d'heures de nuits que les femmes. Nous avons observé, pour l'exercice, que même au sein d'un même service, à ancienneté équivalente, certaines femmes touchent moins que leur homologue masculin.

## Projets en cours et à venir



### Schéma Directeur G1XL 2030 zone Tertiaire

- Une opportunité qui répond à une nécessité réglementaire associée à une prévision de croissance.
- Un jeu de mobilité temporaire pour permettre de travailler sur l'optimisation de l'espace de travail avant un redéploiement.
- Un planning prévisionnel communiqué aux équipes pour s'y préparer



**\*septembre** : présentation du projet aux instances

**\*octobre / novembre** : transfert des équipes vers le siège pour réalisation des travaux

**\*avril/mai 2026** : retour des équipes (baccarat et diamant)

Notre point de vue : ce projet ne peut concerner toutes les zones, car certaines du fait de la sensibilité des données échangées ne peuvent héberger d'autres profils



- ✓ Effectif stable malgré les départs
- ✓ Des mobilités dynamiques (12 arrivants pour 11 sortants)
- ✓ Le nombre de vacation MOE est en légère baisse par rapport au mois dernier (309 vacations iso 379 en juillet)

