



Tous les élus CFE-CGC s'associent à la déclaration du Comité de Groupe Européen en total support de la grève organisée par nos collègues italiens le 25 février 2022. Ce mouvement est lancé pour donner suite à la décision de la Direction du Groupe AF KLM de procéder au licenciement de 48 des 182 employés du Groupe dans les principaux aéroports italiens. Des solutions doivent être trouvées pour donner du travail à nos collègues.

Nous rappelons que depuis novembre 2020, un groupe de travail du Comité de Groupe Européen a œuvré sur la mise en place d'une liste de critères de licenciements pour les salariés du Groupe pour lesquels le droit du travail n'existe pas. Cette mission peut sembler paradoxale lorsque la protection des emplois est une priorité, mais la réalité européenne nous rattrape et cette absence de critères génère des licenciements en toute opacité. Nous déplorons que depuis plus d'un an, ces négociations n'aient pas avancé.



Actualité

Les clients reviennent quand les restrictions sanitaires sont relevées, comme le montrent les résultats du 4^{ème} trimestre 2021.

A date du 26 février, l'été s'annonce bon avec 90% des capacités 2019 mises à la vente. 117% de capacité vers l'Amérique du Nord, ajustés à la réservation. On serait seuls sur les axes Miami et Dallas cet été. Nos concurrents manquent de pilotes, mais ce constat sera de courte durée.

Les **alertes** sont les suivantes :

- Aucune certitude sur une réouverture asiatique, notamment chinoise et japonaise
- Le cours du pétrole
- La sécurité des vols et sécurité au travail
- Le traitement sol au Hub cet été
- Les cyber attaques

Informations financières :

La priorité est de trouver 5 milliards € pour revenir à une dette raisonnable. Les bons résultats du 4^{ème} trimestre n'ont pas bénéficié au cours de l'action. Comme tous les ans, les résultats du 1^{er} trimestre ne seront pas bons.

Air France doit s'imposer en leader sur les lignes où nous sommes légitimes, comme le COI, et nous devons travailler sur les lignes Amérique Sud.

Toutes les informations détaillées sont accessibles : <https://www.airfranceklm.com/fr/finance/publications/resultats>

Nos commentaires :

Transavia a perdu de l'argent toute l'année 2021, le modèle économique est-il si rentable ?

Pour la Direction

Générale, AF sur ces

mêmes lignes aurait perdu les creux hivernaux restent compliqués sur AF et Transavia.

Quel est le nouveau projet de transformation « **New Horizon** » élaboré par le Boston Consulting Group, pour le Groupe Air France-KLM ? Les salariés aimeraient être que la confiance et la transparence ne soient pas que des mots et être impliqués dans ces plans d'action et de réflexion. Ils sont ceux qui connaissent le mieux leurs entreprises (AF & KLM) pour optimiser notre modèle opérationnel ainsi que les activités et les synergies du Groupe. Après des années de Capgemini et le rapport caché McKinsey, que se prépare-t-il ? *Rien d'autre que des synergies en Achat (catering, handling, synergies organisationnelles).* Quel en sera l'impact sur les emplois ?



L'objectif reste **8% de rentabilité à Horizon 2025/2026**, mais quels en sont les leviers ?

Les salariés sont épuisés après la crise que nous avons traversée et les alertes en sécurité des vols et sécurité au travail peuvent montrer que **les sujets financiers et stratégiques ont pris trop de place**.

Des **rumeurs de PSE** circulent génèrent de l'inquiétude, incitant certains collègues à quitter l'entreprise ou les laissent. La Direction Générale dément tout PSE hormis le Court Courrier où reste du sureffectif.

Les élus CFE-CGC s'inquiètent encore plus que jeudi dernier de la **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** qui déclinera les **sureffectifs** par secteur. Avec les crises, les voyants clignotent pour laisser la main aux cabinets de consultants qui prêchent pour la sous-traitance. Nous souhaitons que ce ne soit que de l'inquiétude de notre part.

REX sur le site pilote « Office Management »

Les équipes de secrétaires exclusivement féminines sont devenues des **Offices assistantes**, encadrées par des **Offices managers** en lien hiérarchique avec les DGA. Cette réorganisation répond aux PDV et aux évolutions du métier de secrétaire vers un rôle de facilitatrice.

Nous interrogeons sur la reconnaissance de ces métiers, majoritairement positionnée en N3 et sur la responsabilité de valoriser leur employabilité tout en prévoyant un véritable plan de carrière.

Modification du chapitre 1.6.2. du règlement intérieur

Ce chapitre est mis en conformité avec la loi et concerne les sanctions disciplinaires contre le harcèlement sexuel.

L'abstention est d'usage lors des modifications de R.I. puisque nous n'y sommes nullement associés. Néanmoins, nous avons voté pour cette modification car c'est un accompagnement des changements de mentalité nécessaires.

Tout salarié ayant procédé aux agissements définis ci-dessous est passible d'une des sanctions disciplinaires énumérées au présent règlement.

Aucun salarié ne doit subir les faits :

-soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou **sexiste** répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ; énumérées au présent règlement.

Conclusion : encore une session particulière puisque après la crise, les évènements géopolitiques nous projettent vers des horizons inconnus.

