



**Vos élus CSE vous informent**

# Les points forts de la session du CSE Pileco du 30 mars 2022

**Informations et consultation sur le projet d'orientations stratégiques d'AF et sur leurs conséquences sur la GPEC et sur les orientations de la formation professionnelle au sein du PILECO**

## **Synthèse CR de la commission Économie Emploi Formation**

### Stratégie :

Les différents scénarios de reprise se situent entre **2024 et 2027**, pour revenir au niveau de 2019.

- **Panel de moyens pour la reconquête commerciale** : rassurer et protéger les passagers, faciliter les remboursements, simplifier les voyages avec cartes interactives, « AF protect », proposer de nouvelles offres tarifaires..
- **Récompenses obtenues** par AF dont le repositionnement en termes de ponctualité
- **Protection des salarié.es** durant la crise : protocoles sanitaires
- **Développement durable** : attentes des passagers et mesures mises en place par AF, notamment le renouvellement de la flotte pour limiter les émissions de CO2

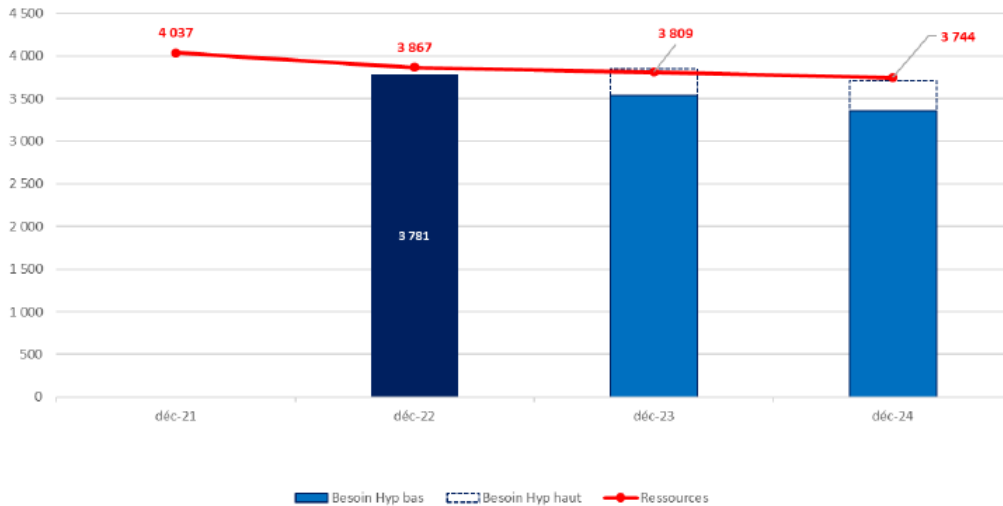
### État des lieux après 2021 :

- Un **Benchmark avec d'autres compagnies** a été mené :
  - ✓ IAG très réactif suite réduction massive des effectifs et relance avec lignes ciblées,
  - ✓ LH renfort des capitaux opéré par le groupe et repositionnement sur la Cie ITA,
  - ✓ ITA : nationalisation pour assurer un sauvetage avec réduction de flotte et d'effectif.
  - ✓ AF a continué à accélérer son plan de transformation avec l'optimisation du réseau, la croissance de TO et des alliances avec la SNCF.
  - ✓ Les low cost ont mieux résisté à la crise.
- **Réduction des coûts** : sur les dépenses externes, par les réductions d'effectifs, par la modernisation de la flotte et la reconquête commerciale. La transformation d'AF s'appuie sur la refonte de l'empreinte du domestique et la croissance de TO.
- **Subventions et aides de l'État** : au total AF a bénéficié de 9,2 Md€ d'aides mais il va falloir les rembourser !  
L'APLD a permis de générer des gains à hauteur de 1,65 Md€ en 2020 et 650 M€ en 2021.

# Gestion Prévisionnelle Emploi Compétences

Le contexte d'incertitude rend difficile l'exercice GPEC car les besoins 2022 ont été établis sur une projection d'activité qui pourrait être révisée en fonction de l'évolution des restrictions de voyage, d'où des besoins exprimés en fourchettes hautes et basses sur 2023 et 2024

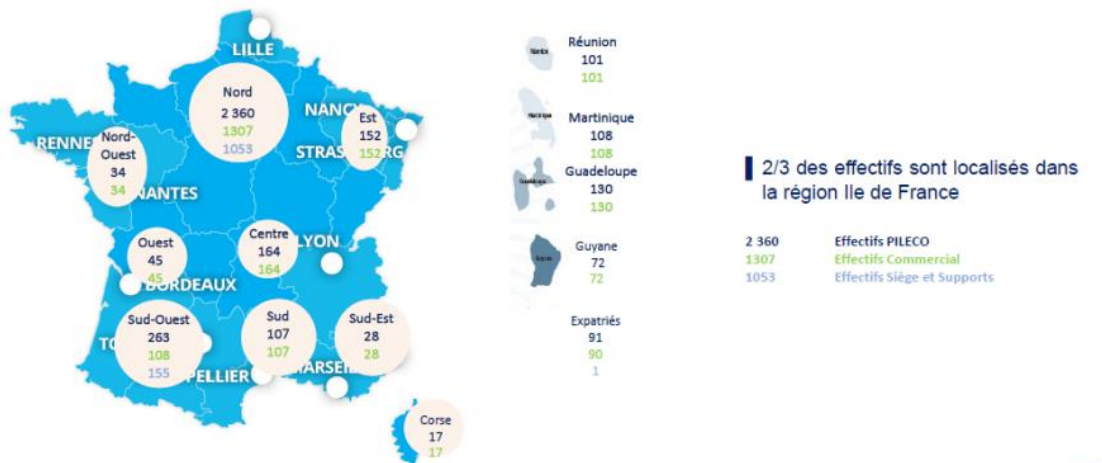
## GPEC – GLOBAL PILECO



- Au global des besoins plutôt stables en hypothèses hautes avec des réalités différentes selon les entités
- Des ressources qui diminuent légèrement sur la période

Éléments de contexte : effectifs au 31 octobre 2021 : 4038 ETP

Pyramide des âges et impact PDV : moyenne femmes-hommes similaire : 49 ans pour notre secteur



## Interventions CFDT :

Les documents présentés datent d'**octobre 2021**, nous sommes le **30 mars 2022**... En quelques mois des évolutions ont eu lieu et les lignes ont bougé ; comment se référer à des chiffres et des données parfois obsolètes ?

La CFDT salue les efforts du groupe et d'AF en particulier et n'oublie pas que **c'est grâce aux amortisseurs sociaux (PDV, APLD, aides de l'Etat..)** que cette stratégie peut voir le jour.

Pour autant cette fois, **la CFDT ne peut pas se positionner en soutien à cette GPEC** très particulière au vu du contexte de crise. Ces orientations ne permettent pas aux équipes de se projeter et de se mobiliser. Cette reconquête incontournable nécessite « d'embarquer » tous les salariés ! **Or, ils se voient plus souvent comme des coûts et des mesures d'ajustement à la transformation**, que comme des acteurs contributeurs positifs et nécessaires.

Nous avons besoin d'une **vision claire des compétences nécessaires** à la bonne marche de l'entreprise et aux métiers de demain. Dans cette période on peut se réjouir du succès de **MyLearning**, mais il faudra qu'AF investisse à nouveau dans la formation en présentielle qui est plus adaptée. Les ressources existent et leurs étendues sont parfois méconnues. Nous mettons en garde l'entreprise sur certaines démarches comme celle du « learning bubble », qui clivent et créent des différences de cultures d'entreprises supplémentaires, en favorisant l'entre soi.

Les projections sur les critères permettant la reprise ne mentionnent **que le volet économique**. Aucune mention n'est faite sur **l'investissement humain et la valorisation des ressources**, sans qui la reconquête de la Cie ne serait pas possible !

Sans parler des **salariés en situation de handicap** (visible ou non). La compagnie se gargarise de faire beaucoup pour le Handicap, alors qu'elle a déjà du mal à garantir l'emploi de ses salariés handicapés... Nous demandons que l'entreprise prenne réellement en compte les difficultés et l'avenir de ces salariés et que son investissement ne se limite pas à des chiffres et de l'affichage de façade !

De même, l'entreprise ne doit pas oublier que si elle est sur la 1<sup>ère</sup> marche du podium depuis 7 ans sur la satisfaction client, **c'est bien grâce à l'investissement sans faille et le professionnalisme** des experts que sont les équipes en front line et les commerciaux, notamment dans les CRC !

La CFDT reste **extrêmement inquiète sur la répartition des effectifs** dans l'hexagone et la pérennité des emplois en province ; **2/3 des effectifs sont en région parisienne** et on assiste de plus à plus à des « fusions » de bassin d'emploi de province avec une dynamique encore trop faible sur les mobilités professionnelles. Alors que la CFDT se félicite d'être précurseur sur le développement du télétravail, lorsque les choix sont subis suite à des fermetures de DR comme à LIL ou de services comme les AGAF, cela génère des situations très compliquées qui divisent vie professionnelle et vie privée.

**Développement des multi compétences, responsabilités augmentées pour un même niveau hiérarchique et une même personne**... jusqu'où ira Air France dans l'exploitation des compétences de ses salariés ? Comment compte-t-elle embarquer les équipes et les motiver ? En a-t-elle vraiment la volonté ?

**La CFDT a voté contre ce projet**

## **De la Digital Factory vers la Data Factory**

Une présentation du projet nous est faite pour une mise en place prévue à mi-année.

Lors de la création de la Digital Factory, l'idée principale était de capitaliser sur les compétences en interne entreprise. Ce modèle éphémère avait comme ambition d'accompagner la digitalisation au service des métiers et vocation à disparaître après 3 à 5 ans de service. Aujourd'hui elle a atteint sa mission avec succès et laisse place à la Data Factory pour s'adapter aux besoins et au contexte de l'entreprise. Le but est d'exploiter les données clients qui sont au cœur des enjeux stratégiques des entreprises et plus particulièrement des compagnies aériennes.

Ce n'est pas une révolution mais c'est un accompagnement du mouvement de la Data qui existe déjà dans les métiers. Il faut maintenant l'organiser, la trier, d'où ce besoin d'un pôle d'experts et de nouvelles compétences.

## Interventions CFDT :

La CFDT salue cette évolution de la Digital Factory vers la Data qui va permettre aux « experts Data » de mettre en place de nouveaux outils qui seront plus intuitifs et plus simples d'utilisation au final pour les salariés utilisateurs.

## Point APLD

### EXTRACTION (au 17/03/2022) DES TAUX D'ACTIVITE PARTIELLE AU PILECO

	JANVIER 22		FEVRIER 22		MAR 22	
	Effectifs	Taux global opérationnel*	Effectifs	Taux global opérationnel*	Effectifs	Taux global opérationnel*
Siège & Supports	1366	17,48%	1375	16,31%	1380	14,26%
Direction Commerciale	3034	15,47%	3034	13,67%	3037	10,33%
TOTAL France	1056	13,77%	1060	14,10%	1063	10,48%
Focus DOM	478	5,14%	480	4,70%	485	2,35%
Customer Service	1117	12,03%	1115	8,12%	1113	4,97%
Pricing & RM	229	18,52%	230	17,51%	233	13,87%
Digital	171	21,60%	168	22,84%	165	19,67%
Commercial Planning	87	28,50%	88	27,59%	89	26,54%
Autres Directions du Commercial	588	27,05%	588	25,95%	593	22,20%
DG Finance	532	18,58%	535	18,28%	533	15,88%
DGRH	410	17,65%	411	16,10%	414	14,45%
S&S HORS FINANCE/DRH	424	15,91%	429	14,02%	433	12,08%
*taux défini, n'incluant pas les congés						

### EXTRACTION (au 17/03/2022) DU NOMBRE DE SALARIES AVEC UN TAUX D'AP ≥ 50%

	Effectifs		Effectifs
Siège & Supports	12	Digital	3
Direction Commerciale	9	DG Finance	2
Autres Directions du Commercial	3	DGRH	6
		S&S HORS FINANCE/DRH	4
Customer Service	2		
TOTAL France	1		

A ce stade la direction n'envisage pas de prolonger le dispositif de l'APLD. **Un point sera fait et rediscuté avec les organisations syndicales représentatives après l'été.**

**Prochaine session du CSE, les 26 et 27 avril**

**Vos élus CFDT au Pilotage Économique**

☎ 01 41 56 04 83 ✉ [contact2@cfdaf.org](mailto:contact2@cfdaf.org) f t

<https://www.facebook.com/CFDTAIRFRANCE/>

