

AIR FRANCE

Comité Social et Économique Central

Session ordinaire du 18 avril 2019



*Minutes rédigées par les soins de :
Isabelle QUESTEL et Dominique JOUHANNEAU
Sténotypiste de conférences*

CCE AIR FRANCE LISTE DE PRESENCE

Monsieur Patrice TIZON
Président du Comité Central d'Entreprise

ÉTAIENT PRÉSENTS

DÉLÈGUES TITULAIRES

CSE Pilotage Économique	Mme LAVIGNE-LEDOUX	CFDT	<i>Présente</i>	M. AMAUDRY	CFDT	<i>Présent</i>
	Mme JOHNSTON	CFE-CGC	<i>Excusée</i>	M. VAUDRON	CFE-CGC	<i>Présent</i>
CSE Exploitation Hub	M. TAIBI	FO	<i>Présent</i>	M. HADJ LARBI	FO	<i>Présent</i>
	Mme ODINOT CHAZELAS	FO	<i>Présente</i>	M. DANÉY	FO	<i>Présent</i>
CSE Exploitation C. Courrier	M. BODRERO	CGT	<i>Présent</i>	Mme MORELLE	CFE-CGC	<i>Excusée</i>
	Mme MARCHAIS	CGT	<i>Présente</i>	Mme FREMONT	CGT	<i>Excusée</i>
CE Industriel	M. TRAN	SUD Aérien	<i>Présent</i>	M. ALLONGÉ	UNSA Aérien	<i>Présent</i>
	M. DUCOURTIEUX	SUD Aérien	<i>Présent</i>	M. MACÉ	CFE-CGC	<i>Présent</i>
CE Air France Cargo	M. VILLANUEVA	CGT	<i>Présent</i>	Mme DEMIGNE	CFE-CGC	<i>Présente</i>
CE Système d'information	M. REGEASSE	CFDT	<i>Présent</i>	M. LEDOUX	CFDT	<i>Présent</i>
CE Opérations Aériennes	Mme MOORE RIEUTORD	Intersyndicale	<i>Présente</i>	M. AUBRY	Intersyndicale	<i>Présent</i>
	Mme TECHER	Intersyndicale	<i>Présente</i>	M. DEREUMETZ	Intersyndicale	<i>Présent</i>
	M. PORTAL	SNGAF	<i>Présent</i>	M. LAMARQUE	UNAC CGC	<i>Excusé</i>
	M. DELLI-ZOTTI	SNPL	<i>Présent</i>	M. MASDUPUY	SNPL	<i>Excusé</i>
	Mme TUCHMUNTZ LAHITTE	CFE-CGC	<i>Présente</i>	M. AMIOT	CFE-CGC	<i>Présent</i>

DÉLÈGUES SUPPLÉANTS

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

M. BOUTELLER	CFE-CGC	<i>Présent</i>	M. JAGUT	UNSA	<i>Présent</i>
M. MALLOGGI	FO	<i>Présent</i>	M. RIO	ALTE	<i>Excusé</i>
M. DEWATINE	CFDT	<i>Présent</i>		SNPL	
				SPAF	

ASSISTANTS DE LA DIRECTION

Mme COTIS	<i>Présente</i>
Mme FERRACCI	<i>Présente</i>
Mme DHOURY	<i>Présente</i>

ASSISTANTS DU CCE

Mme SAVARY	<i>Présente</i>
M. BERENGUIER	<i>Présent</i>
Mme CUSSAGUET	<i>Présente</i>
M. JULY	<i>Excusé</i>

SECRÉTAIRES DE CE

CSE Pilotage Économique	M. LABADIE	CFDT	<i>Présent</i>
CSE Exploitation Hub	M. TAIBI	FO	<i>Présent</i>
CSE Exploitation C.-Courrier	Mme BORDES DUCLOS	CGT	<i>Présente</i>
CE Industriel	M. BEAURAIN	SUD Aérien	<i>Présent</i>
CE Air France Cargo	M. LEVALLET	CFE-CGC	<i>Présent</i>
CE Système d'information	M. CAPDEVIELLE	CFDT	<i>Présent</i>
CE Opérations Aériennes	Mme CAZARRE	SNPNC-FO	<i>Excusée</i>

Sténotypistes

Mme QUESTEL	<i>Présente</i>
Mme JOUHANNEAU	<i>Présente</i>
Mme MAROTEL	<i>Excusée</i>

SOMMAIRE

1. ÉLECTION DES MEMBRES DU BUREAU DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL	7
✓ SECRETAIRE GENERAL.....	7
✓ SECRETAIRE ADJOINT.....	9
✓ TRESORIER.....	9
✓ TRESORIER ADJOINT.....	9
2. ÉLECTION DU COORDINATEUR ADJOINT DE LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	10
3. DESIGNATION DES MEMBRES DES COMMISSIONS CENTRALES	11
4. DESIGNATION PAR LE COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL DU REPRESENTANT AIR FRANCE A LA MNPAF	14
5. DESIGNATION DU REPRESENTANT DU CSEC AU CONSEIL D'ADMINISTRATION AIR FRANCE EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.2312-75 DU CODE DU TRAVAIL	16
6. INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE (RESULTATS 2018, PREVISIONS 2019, PROGRAMME ETE 2019, PLAN MOYEN TERME ET BESOINS D'INVESTISSEMENT	17
✓ RESTITUTION APPORT DE SYNTHESE DE L'EXPERTISE DU CABINET SECAFI.....	17
✓ AVIS DE LA SESSION.....	46
3. DESIGNATION DES MEMBRES DES COMMISSIONS CENTRALES (SUITE)	47
✓ COMMISSION ECONOMIQUE ET PRODUCTION (14 MEMBRES).....	47
✓ COMMISSION EMPLOI FORMATION (14 MEMBRES).....	48
✓ COMMISSION FINANCIERE (7 MEMBRES).....	48
✓ COMMISSION DES MARCHES (7 MEMBRES).....	49
✓ COMMISSION ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE (12 MEMBRES).....	49
✓ COMMISSION D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT (12 MEMBRES).....	50
✓ COMMISSION ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (7 MEMBRES).....	50
✓ COMMISSION NOUVELLE TECHNOLOGIE (5 MEMBRES).....	51



AIR FRANCE

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL *Session ordinaire* Jeudi 18 avril 2019

(La séance est ouverte à 9 heures 35 sous la présidence de M. TIZON, Directeur Général Adjoint des Relations Sociales.)

M. TIZON, Président.- Bonjour à tous. Je vous propose de démarrer.

Nous procédons à l'appel.

(Mme COTIS procède à l'appel nominal.)

M. TIZON, Président.- Un point sur l'ordre du jour. Les points 1, 2, 3, 4 et 5 sont les points que nous n'avons pas traités le mois précédent. Nous avons le point 6 sur la situation économique et financière avec la présence du cabinet Secafi. Ils ne seront présents que cet après-midi, ils ont fait passer le mot hier puisqu'il y avait une demande d'organiser une réunion de restitution en l'absence de la Commission. Je voulais que ce soit clair pour tout le monde en ce qui concerne l'agenda de cette session.

M. JAGUT.- J'ai 2 déclarations à faire au nom de l'UNSA Aérien.

Déclaration UNSA Aérien au CSE Central

Pas DE TCA, pas de travail !

Depuis le début janvier 2019, les demandes de TCA, badge qui permet d'accéder aux zones réservées d'ADP, se font exclusivement via le site « tca.airfrance.fr ». Site qui, au passage, n'est accessible que depuis un poste informatique AF.

Mais le problème majeur rencontré par les salariés, c'est après avoir envoyé informatiquement la demande, il ne reste plus qu'à attendre que celui-ci soit pris dans les temps par les services d'ADP et de la préfecture. Actuellement, vous avez des agents qui ne peuvent pas venir travailler car suite à une erreur de tiret dans un prénom qui ne serait pas le même que sur la pièce d'identité, le dossier est en attente et personne n'informe le salarié que son dossier est en défaut.

Nous souhaitons donc que la Direction d'Air France se mette en relation avec celles d'ADP et de la Préfecture pour que le nécessaire soit fait afin d'assurer un suivi de chaque dossier et que les demandes ne restent pas en attente s'il y a une erreur. Ce dossier sensible doit être une de vos priorités.

Deuxième déclaration :

Fin du stationnement au parking Pégase lors de départs en vacances.

Les élus et délégués UNSA Aérien AF souhaitent vous alerter du fort mécontentement des personnels Air France, hors siège, concernant la fin du stationnement au parking Pégase.

En effet, le dernier FLASH info DGI 722 du 01/04/2019, qui stipule la fin du stationnement dans ce parking Pégase, au-delà du 6 Mai 2019 est ressenti comme une privation d'un des derniers petits avantages qui restait aux salariés, lors des départs en vacances.

Sachant qu'il reste toujours des places inoccupées aux deux étages inférieurs, afin d'éliminer un irritant supplémentaire et de trouver une issue apaisante pour tous, notre organisation syndicale vous suggère une idée, qui serait de faire une demande identique à celle qui permet d'accéder au parking « Les Rosiers » d'Orly et comme il était possible de le faire il y a encore quelques années.

L'UNSA Aérien AF propose donc la possibilité pour les salariés souhaitant bénéficier de ce parking d'effectuer une demande, via un mail au Service Sureté d'AF (mail.sureteppv@airfrance.fr) pour une durée limitée, pouvant aller jusqu'à 21 jours et en fonction des places disponibles, bien sûr.

Le Service Sureté d'AF pourra contrôler la durée du stationnement des véhicules car le demandeur aura déposé visiblement son « Droit au stationnement » sous le pare-brise. Si la réponse à la demande n'était pas formulée dans un délai raisonnable, l'agent mettrait une copie de sa demande à la place de l'accord.

NB : il serait judicieux afin de gagner quelques dizaines de places d'évacuer les voitures (couvertes de poussières) stationnées depuis des mois, voire même des années !!!

L'UNSA Aérien AF rappelle que notre Direction Générale a souvent souhaité, voire voulu, diminuer les irritants. Voici une belle occasion de le prouver !!!

M. MALLOGGI.- 2 déclarations à Force Ouvrière :

Déclaration FO

Les salariés des Escales d'Orly et de province sont en attente d'informations fiables et officielles. Beaucoup de choses circulent. Des Directions locales, sous la forme d'échanges officiels et de conseils ou le directeur des Opérations et Cargo lors de petits déjeuners en s'exprimant directement aux salariés, sont à la limite du délit d'entrave concernant certains projets. À cette heure, nous sommes interpellés par les salariés mais dans l'incapacité de répondre. Ceci ajoute au lourd mal être et à l'incompréhension.

Le périmètre Court Courrier meurt à petit feu au rythme des projets qui se succèdent. Pourtant les salariés font leur part d'efforts pour redresser la situation. L'hécatombe financière des bases de province en est un exemple flagrant. Alors que nous remontions la pente avec l'objectif de retour à l'équilibre en 2017/2018 qui semblait accessible, c'est la gestion catastrophique de la fusion des 3 compagnies régionales et la médiocre gestion de la GPEC pilotes chez Air France qui sont venus réduire à néant les efforts en faisant fuir nos clients par une performance opérationnelle exécrationnelle et une offre en attrition. Les coûts ont explosé et pèsent sur les seules épaules des salariés d'Air France et de HOP. Ils sont venus impacter directement notre résultat d'exploitation alors que nous subissons une politique décidée ailleurs.

Les délégués Force Ouvrière exigent de connaître les futurs projets dévoilés à demi-mot à la presse. Nous alertons la Direction sur les risques sociaux pour les salariés dont les bassins d'emplois se sont vidés et ont laissé place à la sous-traitance envahissante.

Les Directions se succèdent sur le Court Courrier en demandant toujours plus d'efforts. Ces dirigeants partent ensuite dans de bonnes conditions vers des cieux plus cléments. Les salariés restent. Ils méritent d'être traités à la hauteur des efforts qu'ils produisent au quotidien pour Air France. Les délégués Force Ouvrière veilleront à ce que ce soit le cas.

Deuxième déclaration :

Lors de la réunion conjointes des deux Commissions santé sécurité et condition de travail du CSE Court Courrier, les représentants de la Direction ont annoncé qu'ils refusaient l'envoi des déclarations d'AT aux commissaires. Vous choisissez unilatéralement et arbitrairement de ne transmettre que les AT graves. Nous sommes opposés à ces méthodes. Les délégués FO demandent que les AT et presque AT soient tous communiqués aux élus du CSE.

Vous annoncez être préoccupés par la santé et la sécurité des salariés mais vous privez les élus d'une capacité d'agir et de mener les enquêtes qu'ils souhaiteraient. Un AT peut être moins grave, un presque AT cache parfois un danger bien plus grand.

Vous transférez les problèmes de santé et sécurité au travail sur les préventeurs et services de santé au travail. Vous organisez la santé avec un angle financier que n'ont pas les élus. Ces derniers n'ont comme seules préoccupations la santé et la sécurité. De plus, vous avez l'obligation d'éviter que les accidents se reproduisent et vous êtes en capacité de les contester, cela nous dérange de perdre la traçabilité qui permet un contrôle.

Les élus Force Ouvrière demandent que vous reveniez sur votre décision, que vous vous engagiez réellement dans une logique de dialogue social. Ces informations étaient données jusqu'alors, ce recul du droit des salariés dans les moyens des élus fait exploser la vitrine bienveillante que vous affichez et montre le réel esprit de la Direction.

M. TIZON, Président.- J'aborderai ce point avec Nathalie PONZEVERA.

Sur la partie court-courrier, nous n'avons pas de Bureau ni de secrétaire de séance. Je préférerais que nous l'abordions cet après-midi.

Sur le TCA, nous transmettrons.

Sur Pégase, il s'agit d'une mesure temporaire car il y aura des travaux, un ou deux étages vont être totalement fermés. Ce n'est pas une mesure définitive, mais c'est une mesure suite à des travaux sur l'été. Mais nous en reparlerons avec Pascal MOREUIL.

Je vous propose de revenir au point 1.

M. DELLI-ZOTTI.- J'ai un point sur l'agenda. Aujourd'hui, il y a une session sur les fonds majoration et Concorde. J'en assure la présidence. Je ne serai pas là cet après-midi. Ce n'est pas un désintérêt pour le rendu du travail de Secafi, mais je n'ai pas encore le don d'ubiquité. Si vous pouviez vous coordonner avec la personne la prochaine fois...

M. TIZON, Président.- Je ne savais pas qu'il y avait une réunion. Elle est organisée par nos services ?

M. DELLI-ZOTTI.- Oui, elle est organisée par vos services et elle tombe en même temps.

M. TIZON, Président.- Cela a été fait exprès afin que M. DELLI-ZOTTI ne soit pas là cet après-midi ! Donc acte. Nous essayons d'éviter les réunions qui se chevauchent.

1. Élection des membres du bureau du Comité Social et Économique Central

M. TIZON, Président.- 4 postes sont à pourvoir. Le mois dernier, vous aviez souhaité plus de temps puisqu'entre la constitution des CSEE et celle du Bureau du CSEC, il y avait une période d'une semaine. Nous avons d'un commun accord décidé de reporter ce point à cette session.

Je repose la question.

✓ Secrétaire Général

M. TIZON, Président.- Y a-t-il des candidats pour ces postes ?

Mme DEMIGNE.- J'aurai une intervention de la part de la CFE-CGC concernant ce point.

Suite au CSEC du 29 mars et l'absence d'un consensus, les secrétaires de CSEE et secrétaires généraux des organisations syndicales se sont réunis à 2 reprises comme objectif affiché concevoir sur un projet partagé et constituer un nouveau bureau.

Aujourd'hui, les élus du CSEC doivent voter pour un nouveau bureau. Leur responsabilité est grande vis-à-vis des salariés et des salariés du CSEC. Ce bureau ne pourra être mis en place et construire un projet ambitieux sans le soutien et l'engagement des élus du CSEC, des secrétaires de CSEE et des organisations professionnelles.

C'est avec cet état d'esprit que la CFE-CGC souhaitait un bureau représentatif des élections professionnelles avec la présence des 3 premiers syndicats.

Lors de nos réunions, cette cohérence de légitimité n'a pas été approuvée et n'a pas eu l'écho auprès de la première organisation syndicale.

Aussi, la CFE-CGC, troisième organisation syndicale, fera face à ses responsabilités en présentant des élus au poste de secrétaire général et secrétaire général adjoint. Notre engagement affiche un objectif clair : pérenniser l'avenir du CSEC. Pour réussir dans cette mission, nous pensons que la transparence et le travail commun avec les secrétaires de CSEE, les secrétaires des organisations syndicales et les élus sont indispensables.

Dans un premier temps, des décisions organisationnelles devront être prises. La CFE-CGC soutient la nécessité d'une coordination des secrétaires de CSEE et des secrétaires généraux pour travailler sur les meilleures orientations pour les œuvres sociales, le patrimoine et les organisations du CSEC et la sortie de l'endettement en vue de les valider en CSEC. Un audit interne

devra être réalisé sur la dette, les ASC et l'organisation du CSEC, également des discussions sur les protocoles signés entre les CSEE et le CSEC.

Dans un second temps, jusqu'au 31 décembre 2019, les décisions porteront sur l'avenir du CSEC. Ce sera la construction d'un projet partagé pour le CSEC avec toutes les organisations syndicales sur les œuvres sociales, le patrimoine et la dette.

La CFE-CGC a conscience que le sens qui sera donné au CSEC ainsi qu'à sa pérennité dépendra des élus de cette instance, ainsi que de ses décisions dans chaque bureau de CSEE.

M. TIZON, Président.- Y a-t-il d'autres interventions ?

M. DEWATINE.- La CFDT demande une interruption de séance.

M. MALLOGGI.- Comme nous sommes cités dans la déclaration, nous en profitons pour amener une précision puisque c'est toujours bien de se rappeler que le premier syndicat d'Air France, c'est FO et de tout faire pour qu'il n'ait pas de représentant au CSEC...

M. TIZON, Président.- Il est 9 heures 50, nous faisons une suspension de séance.

(La séance, suspendue à 9 heures 50, est reprise à 10 heures 55.)

M. TIZON, Président.- Nous reprenons la session.

Je repose la question. Suite à l'interruption de séance, y a-t-il des candidats pour le poste de Secrétaire Général ?

Mme DEMIGNE.- La CFE-CGC présente Mme Julie JOHNSTON.

M. TIZON, Président.- Considérant que nous sommes sur une élection nominative, un des membres de l'assemblée souhaite-t-il que le vote se fasse à bulletin secret ? *(Personne)*

Il y a unanimité. Nous sommes d'accord que le vote se fera à main levée.

Y a-t-il d'autres candidatures sur ce poste ? *(Aucune)*

(Les délégations CGT et PN quittent la salle.)

Nous allons procéder au vote. Auparavant, nous allons rappeler les votants.

Mme FERRACCI.- Les votants sont Mme LAVIGNE-LEDOUX, M. VAUDRON, M. TAIBI, M. TRAN, M. DUCOURTIEUX, M. REGEASSE et Mme TUCHMUNTZ LAHITTE.

M. TIZON, Président.- Concernant la candidature de Mme JOHNSTON au poste de Secrétaire Général, qui est pour ?

Résultat du vote à main levée :

Pour : 6 voix pour.

✓ **Secrétaire Adjoint**

M. TIZON, Président.- Quels sont les candidats ?

Mme DEMIGNE.- Pour la CFE-CGC, ce sera M. Patrick MACÉ.

M. TIZON, Président.- Je considère, comme pour le premier vote, qu'il n'y a pas d'opposition au vote à main levée ?...

Je ferai la même chose pour les deux autres postes.

Y a-t-il d'autres candidatures ? (*Aucune*)

Nous procédons au vote.

Pour l'élection de M. MACÉ au poste de Secrétaire Adjoint, qui est pour ?

Résultat du vote à main levée :

Pour : 6 voix pour.

✓ **Trésorier**

M. TIZON, Président.- Pour le poste de trésorier, quels sont les candidats ?

M. DEWATINE.- La CFDT présente Bruno REGEASSE.

M. TIZON, Président.- Y a-t-il d'autres candidats ? (*Aucun*)

Qui est pour la candidature de M. REGEASSE ?

Résultat du vote à main levée :

Pour : 4 voix pour.

M. REGEASSE est élu.

✓ **Trésorier Adjoint**

M. DEWATINE.- La CFDT présente Gaël AMAUDRY.

M. TIZON, Président.- Y a-t-il d'autres candidats ? (*Aucun*)

Nous procédons au vote de la candidature de M. AMAUDRY.

Résultat du vote à main levée :

Pour : 4 voix pour.

M. TIZON, Président.- Madame ODINOT CHAZELAS, vous êtes entrée en cours de vote. Donc cela fait 8 votants.

Mme FERRACCI.- Cela fait 6 voix pour Mme JOHNSTON, 6 voix pour M. MACÉ et 4 et 4.

M. TIZON, Président.- Je voulais vérifier, cela ne change rien au vote.

La constitution du Bureau est la suivante :

- En Secrétaire Général, est élue Mme JOHNSTON .
- En Secrétaire Adjoint, M. MACÉ ;
- En Trésorier, M. REGEASSE ;
- En Trésorier Adjoint, M. AMAUDRY.

Je vous félicite et vous remercie.

Nous n'avons toujours pas de secrétaire de séance puisque Mme JOHNSTON n'est pas présente. Il faudrait procéder à une élection du secrétaire de séance.

Mme DEMIGNE.- Nous avons le Secrétaire Adjoint.

M. TIZON, Président.- Vous avez raison. Monsieur MACÉ, vous êtes également secrétaire de séance pour cette séance.

2. Élection du coordinateur adjoint de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

M. TIZON, Président.- Y a-t-il des candidatures ?...

Le coordinateur en titre est, selon nos accords, le Secrétaire Adjoint du CSEC, donc M. MACÉ. Vous cumulez les mandats aujourd'hui.

Y a-t-il des candidatures ? (*Aucune*)

La CSSCT peut fonctionner dans la mesure où nous avons un secrétaire adjoint. Si vous souhaitez en reparler, il n'y a pas de souci pour reporter ce point à une session. Il faudra faire cette élection. Reportons-nous ce point ?... Il y a un accord de l'employeur, mais il faut aussi votre accord.

Nous faisons le point sur les votants.

Mme COTIS.- Mme LAVIGNE-LEDOUX, M. VAUDRON, M. TAIBI, Mme ODINOT CHAZELAS, M. BODRERO, Mme MARCHAIS, M. TRAN, M. DUCOURTIEUX, M. VILLANUEVA, M. REGEASSE, Mme MOORE RIEUTORD, Mme TECHER, M. PORTAL, M. DELLI-ZOTTI, Mme TUCHMUNTZ LAHITTE.

Soit 15 votants.

M. TIZON, Président.- Qui est pour le report du point 2 à la session prochaine ?

Résultat du vote à main levée :

➤ *Pour : 14 voix.*

M. TIZON, Président.- Unanimité.

3. Désignation des membres des commissions centrales

M. TIZON, Président.- Nous avons 7 commissions.

J'ai cru comprendre qu'il y avait peut-être une demande de suspension.

Mme DEMIGNE.- Exact, nous demandons une suspension de séance.

(La séance, suspendue à 11 heures 04, est reprise à 12 heures.)

M. TIZON, Président.- Qui veut la parole ?

M. MACÉ.- Si tout le monde en est d'accord, je vais me faire le porte-parole.

Nous avons convenu de la répartition des commissions. Aujourd'hui, l'accord tel qu'il est écrit ne mentionne pas de règles de répartition. Nous nous sommes donc entendus entre nous sur cette répartition.

À ce stade, nous allons vous proposer la répartition, ainsi que la vision que nous avons sur les présidences. Néanmoins, nous souhaiterions, sur l'aspect des noms, nous laisser le temps de la journée, quitte à revenir en fin de session pour élire les commissaires.

M. TIZON, Président.- OK. Il est bien prévu un vote nominatif. Pour autant, je comprends que vous avez besoin de vous concerter, d'identifier les personnes. Je n'ai pas de souci pour voter sur une répartition par organisation syndicale sur les postes identifiés. C'est ce que vous proposez. Pour autant, cela nécessitera d'officialiser le vote sur les noms à une prochaine session ou ce soir si vous êtes en capacité de le faire.

Formellement, il faudra qu'à un moment donné, il y ait des votes sur les noms. Mais si vous voulez procéder maintenant par organisation syndicale, c'est une étape importante pour continuer à avancer dans ce processus.

M. DEWATINE.- Il y a une erreur dans l'ordre du jour sur la Commission ASC. Vous l'avez mise à 5 membres, elle est à 7 membres. C'est la commission supplémentaire qui est à 5 membres.

M. TIZON, Président.- Nous allons vérifier.

Je vous propose de voter la répartition pour chacune des commissions. Vous avez donc une proposition à faire.

M. MALLOGGI.- Je pose la question de l'intérêt de faire un vote maintenant sur des étiquettes puisque, quoi qu'il arrive, il faudra revoter ce soir sur des noms.

M. TIZON, Président.- Vous avez tout à fait raison, mais cela veut dire qu'entre maintenant et la fin de la session, vous avez fait le travail pour les identifier. Si vous me dites que c'est possible, je n'ai pas de souci. Cela nous fera gagner du temps.

M. DELLI-ZOTTI.- J'avais la même remarque.

Si certains ont déjà des noms, vous pouvez peut-être procéder au vote. Mais reporter tous les votes ne me pose pas de problème.

M. TIZON, Président.- Nous serions alors sur un vote partiel.

Si vous avez réfléchi à une répartition, il serait bien de l'évoquer pour vérifier si vous êtes bien d'accord entre vous, avec engagement de chacun de le traiter après le point 6 pour un vote sur les noms.

Monsieur MACÉ, pouvez-vous évoquer la répartition ?

M. MACÉ.- Oui.

Sur la Commission Eco/Pro :

- 2 UNSA ;
- 1 SNGAF ;
- 1 SNPL ;
- 1 SUD ;
- 2 CGT ;
- 2 CFDT ;
- 2 FO ;
- 3 CFE-CGC.

M. TIZON, Président.- Avez-vous évoqué quelque chose pour la coordination ?

M. MACÉ.- Elle reviendrait à la CFE-CGC.

Sur la Commission Emploi Formation :

- 1 UNSA ;
- 1 SNGAF ;
- 1 SNPL ;
- 1 SUD ;
- 2 CGT ;
- 3 CFDT ;
- 3 FO ;
- 2 CFE-CGC.

La coordination à la CFDT.

Pour la Commission financière :

- 1 UNSA ;
- 2 CFE-CGC ;
- 1 CFDT ;
- 1 CGT ;

- 1 SUD ;
- 1 FO.

La coordination à l'UNSA.

Commission égalité professionnelle et diversité :

- 2 UNSA ;
- 1 SNGAF ;
- 1 SUD ;
- 2 CGT ;
- 2 FO ;
- 2 CFDT ;
- 2 CFE-CGC.

La présidence à la CFDT.

Commission d'information et d'aide au logement :

- 2 UNSA ;
- 1 SNGAF ;
- 1 SUD ;
- 2 CGT ;
- 2 FO ;
- 2 CFDT ;
- 2 CFE-CGC.

Et la présidence à FO.

M. TIZON, Président.- Il nous reste la Commission Activités sociales et Culturelles avec 7 membres, vous avez raison.

M. MACÉ.- Cela ne sera pas la dernière.

Activités sociales et culturelles :

- 1 UNSA ;
- 1 CFE-CGC ;
- 2 CFDT ;
- 1 CGT ;
- 1 SUD ;
- 1 FO.

La présidence à la CFE-CGC.

Nous n'avons pas fait la Commission des Marchés.

La commission des marchés :

- 1 UNSA ;
- 1 CFE-CGC ;
- 2 CFDT ;
- 1 CGT ;
- 1 SUD ;
- 1 FO.

La présidence à SUD.

Nous souhaitons mettre en place une commission supplémentaire que nous nommerions « Nouvelles Technologies et ses impacts » et dont la répartition serait la suivante :

- 1 FO ;
- 1 CFDT ;
- 1 CFE-CGC ;
- 1 UNSA ;
- 1 CGT.

La présidence à la CGT.

M. TIZON, Président.- Combien de membres avions-nous prévu ?

M. MACÉ.- 5.

M. TIZON, Président.- C'est une très bonne idée car c'est un sujet sur lequel nous devons nous pencher tous ensemble.

Que l'on soit bien d'accord sur le process : À la suite du point 6, dans l'après-midi, vous nous donnez des noms et nous procédons au vote définitif sur les noms des membres des commissions et sur les présidents ou coordinateurs.

4. Désignation par le Comité Social et Économique Central du représentant Air France à la MNPAF.

M. TIZON, Président.- Avez-vous pu travailler sur la question ?

M. VILLANUEVA.- La CGT a un candidat.

M. TIZON, Président.- S'il y a un candidat, nous procédons au vote.

Qui est candidat ?

M. VILLANUEVA.- M. Florent PETIT.

M. DEREUMETZ.- Concernant le poste de représentant du CSEC à la mutuelle, j'aurais aimé connaître le texte qui régit sa nomination, son éligibilité et les moyens afférents à ce mandat.

Mme FERRACCI.- Nous avons contacté la mutuelle pour avoir l'accord. Il n'y a pas de texte, mais c'est simplement une habitude que la mutuelle souhaitait maintenir. D'où l'inscription du point.

M. DEREUMETZ.- Quels moyens donne l'Entreprise au mandataire ?

Mme FERRACCI.- Des dégagements pour assister aux réunions du conseil d'administration de la mutuelle.

M. DEREUMETZ.- Puisqu'il représente le CSEC à la mutuelle, il va porter la parole de cette instance. Pourrait-il être envisageable qu'il soit invité à la session du CSEC pour qu'on lui confie mandat et qu'il puisse rendre des comptes ?

M. TIZON, Président.- Si à un moment donné un sujet relatif à la mutuelle vient à la session, je n'ai pas de souci. Mais je n'ai pas mémoire, à aucune occasion, que la question de la mutuelle soit venue. Si c'était le cas, je n'aurais pas de souci pour qu'il soit invité. Nos textes prévoient que vous puissiez le faire. Mais il n'y a pas de raison qu'il soit invité de façon permanente.

M. DEREUMETZ.- Par quel biais devra se faire la demande de la présence, si elle est nécessaire ?

M. TIZON, Président.- Soit par le Bureau du CSE, soit par une organisation syndicale, tel que prévu dans le texte.

Mais ce n'est pas vraiment de la compétence du CSEC puisqu'il s'agit davantage d'un organisme paritaire avec des négociations. C'est plus à ce titre. Si le Bureau souhaitait voir un point abordé, cela se discuterait au moment de la constitution de l'ordre du jour, il n'y a pas de problème particulier et il n'y a pas interdiction à ce que cette personne vienne s'il y a une question relative à la mutuelle. Mais nous ne pouvons pas la considérer comme un invité permanent.

M. DEREUMETZ.- Merci pour vos réponses, mais ce serait à l'honneur de cette instance de valider l'existence de ce mandataire par une présence si elle s'avère nécessaire.

M. TIZON, Président.- Je donne mon accord pour sa présence si nécessaire. Nous pourrions en reparler. Il faudra également se pencher sur le règlement intérieur du CSEC pour l'acter.

Mme TECHER.- Nous avons un autre candidat, Alain MARCHAL.

M. TIZON, Président.- Y a-t-il d'autres candidats ?

Sommes-nous toujours d'accord pour procéder à main levée ? Tout le monde est d'accord.

M. TRAN.- Je demande une suspension de séance.

M. TIZON, Président.- Je veux bien. Il est 12 heures 13.

M. TRAN.- Rapide.

M. TIZON, Président.- OK, pas de souci.

(La séance, suspendue à 12 heures 10, est reprise à 12 heures 19.)

M. TIZON, Président.- Qui souhaite prendre la parole ?

Nous en restons aux 2 candidatures ou il y a une évolution ?

M. MACÉ.- Je crois qu'il y a eu un changement. J'étais dehors pendant le changement. Donc si quelqu'un peut prendre le relais...

M. TIZON, Président.- Quel est le changement ?

M. DEREUMETZ.- Le SNPNC FO retire sa candidature.

M. TIZON, Président.- Nous n'avons plus qu'un seul candidat qui est M. Florent PETIT.

Refaisons le point sur les votants.

Mme FERRACCI.- Nous avons Mme LAVIGNE-LEDOUX, M. VAUDRON, M. HADJ LARBI en remplacement de M. TAIBI, Mme ODINOT CHAZELAS, M. BODRERO, Mme MARCHAIS, M. TRAN, M. DUCOURTIEUX, M. VILLANUEVA, M. REGEASSE, Mme MOORE-RIEUTORD, Mme TECHER, M. PORTAL, M. DELLI-ZOTTI et Mme TUCHMUNTZ LAHITTE.

Nous avons bien 15 votants.

M. TIZON, Président.- Qui est pour la candidature de M. PETIT ?

Résultat du vote à main levée :

- *14 voix pour ;*
- *1 abstention.*

Nous poursuivons.

5. Désignation du représentant du CSEC au conseil d'administration Air France en application de l'article L.2312-75 du Code du travail

M. TIZON, Président.- Y a-t-il une candidature ?

Mme DEMIGNE.- Pour la CFE-CGC, nous allons présenter Mme Julie JOHNSTON, la secrétaire du CSEC.

M. TIZON, Président.- Y a-t-il d'autres candidatures ? (*Aucune*)

Je procède au vote avec toujours 15 votants.

Qui est pour la candidature de Mme JOHNSTON ?

Résultat du vote à main levée :

- *14 voix pour ;*
- *1 abstention.*

M. TIZON, Président.- Il n'y avait pas de problème pour voter nominativement sur cette élection ? C'est fait, c'est trop tard !

Nous allons nous arrêter puisque nous redémarrons à 14 heures.

La dernière fois, j'ai émis une forme de pression dans nos échanges parce que je considérais qu'il était nécessaire d'avoir un bureau. J'aimerais vous remercier d'avoir pris le temps et d'avoir trouvé la voie du consensus. C'est important. Je vous en remercie. Je sais être critique, mais je sais aussi reconnaître les choses.

Il est 12 heures 22. Nous faisons maintenant une suspension et nous reprendrons à 14 heures sur le point n° 6. Le point n° 3 est reportée après le point n° 6. J'aurais dû le faire voter mais tout le monde est d'accord.

Bon appétit à vous tous.

(La séance, suspendue à 12 heures 23, est reprise à 14 heures 10.)

M. TIZON, Président.- Nous reprenons avec le point 6.

6. Information et consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (résultats 2018, prévisions 2019, programme été 2019, plan moyen terme et besoins d'investissement)

✓ **Restitution apport de synthèse de l'expertise du Cabinet SECAFI**

M. TIZON, Président.- Marc VERSPYCK va nous rejoindre dans quelques minutes, je vous propose de démarrer avec le premier item qui est la restitution du rapport d'expertise du Cabinet SECAFI.

M. GERVAIS (Cabinet SECAFI).- Bonjour à tous. Le rapport a dû vous être transmis vendredi dernier. Nous avons eu une petite réunion de travail hier matin avec un certain nombre d'entre vous. Ce travail a été réalisé dans un temps plus restreint que les années précédentes. Il reste donc quelques coquilles dans le document. Nous ferons parvenir au CSEC et à la DRH une nouvelle version sur les questions de forme en fin de journée ou demain.

Je vous propose de faire un exposé qui fait la synthèse des points principaux de nos analyses sur la situation économique et financière.

M. BOUHAFS (Cabinet SECAFI).- Je vous propose de prendre la page 6 où nous avons souhaité mettre en exergue trois idées.

La première est que l'année 2018 et les prévisions 2019 en termes de croissance d'offre annoncent et confirment l'inversion de la tendance baissière que nous avons constatée entre 2011 et 2016. Pour rappel entre 2011 et 2016, la décroissance de l'offre SKO, hors Transavia, est de - 0,3 % pour le Groupe Air France.

Deuxième élément : cette dynamique est portée essentiellement par le long-courrier et Transavia. Sur la période 2017 et 2019, la croissance de l'offre SKO du Groupe Air France est portée à hauteur de 60 % par le long-courrier et 40 % par Transavia.

Troisième élément : en enlevant l'effet grève sur l'année 2018 et 2019, la croissance de l'offre SKO du Groupe Air France se situe à hauteur de 4 %. Le graphique de tendance observée sur le marché montre que la croissance des SKO reste plus prudente que la croissance de l'offre que l'on peut observer au travers du marché en Europe et dans le monde.

Page 7, ce constat de prudence de croissance de l'offre du Groupe Air France au regard du marché s'observe également si l'on compare cette croissance avec les principales compagnies européennes à laquelle on peut ajouter l'effet croissance externe pour Lufthansa et IAG qui ont poussé les croissances de l'offre sur ces dernières années. Mais en les comparant à celles du Groupe Air

France, y compris Transavia, on note un décalage de croissance d'offre sur les différentes années, même si sur le premier trimestre de l'année 2019 cet écart est moins important.

Page 8, nous avons mis en évidence les performances économiques du Groupe Air France. Le principal élément à retenir est le - 597 M€ de baisse du résultat d'exploitation entre 2017 et 2018. Il est dû au phénomène de la grève (335 M€ selon les estimations du Groupe Air France de dégradation de résultats entre 2017 et 2018) ; les autres phénomènes s'expliquent par l'effet change négatif suite à l'appréciation de l'euro ; la croissance du carburant. Sur le marché la hausse du prix du baril en 2018 a eu un impact direct sur le coût du carburant pour le Groupe Air France. Nous avons également mis en avant les difficultés opérationnelles qui ont été rencontrées par le Groupe Air France sur l'année 2018 liées aux tensions sur les ressources et sur la flotte.

À noter un phénomène sur une sortie importante de pièces de maintenance pour expliquer la hausse des charges entre 2017 et 2018.

D'autres phénomènes – favorables cette fois-ci – ont impacté positivement les résultats du Groupe Air France en 2018, notamment l'allongement de la durée d'amortissement des 777-200 de 20 à 25 ans. Mécaniquement et comptablement cela permet d'augmenter le résultat d'exploitation de 60 M€. En enlevant ce phénomène comptable, nous aurions eu en 2018 un résultat d'exploitation de 200 M€ pour le Groupe Air France.

Page 9, nous avons souhaité comme à l'accoutumée mettre au regard des performances des principales compagnies européennes celles du Groupe Air France. On observe, au même titre que pour la croissance de l'offre, un certain décrochage entre les performances affichées par le Groupe Air France sur l'année 2018 avec l'impact de la grève évoqué précédemment vis-à-vis des principales autres compagnies européennes.

La page 11 met en avant le phénomène que j'ai expliqué de la hausse du coût du carburant entre 2017 et 2018 et les perspectives de l'année 2019 qui tablent sur une croissance en 2019 avec un baril du pétrole qui passerait à 80 \$ contre 71 \$ en 2018. C'est le budget de votre Direction. Sur le premier trimestre 2019, les tendances du marché montrent un niveau du baril nettement plus bas que ceux projetés par votre Direction, à hauteur de 80 \$; la tendance moyenne sur les trois premiers mois de l'année serait à 64 \$.

Page 12, au-delà de la hausse du coût du carburant, l'évolution de la recette unitaire venait habituellement la contrebalancer. En 2018, la recette unitaire a eu un impact atone (0) sur les résultats 2018 alors que la croissance du coût du carburant était forte cette même année.

L'évolution par trimestre montre que c'est particulièrement au trimestre 4 de 2018 que le Groupe Air France a connu une dégradation de sa recette unitaire.

Page suivante, la comparaison de la recette unitaire vis-à-vis des principales compagnies montre que les autres compagnies ont connu un phénomène de baisse de leur recette unitaire, hors IAG, sur le 4^{ème} trimestre 2018. Au global, sur l'année, hormis Lufthansa qui a connu une forte croissance de son offre, ce qui sous-tend une plus forte difficulté à maintenir sa recette unitaire, le Groupe Air France a eu des difficultés à maintenir sa recette unitaire au regard des autres compagnies européennes.

Page 15, je vous ai expliqué en préambule les difficultés opérationnelles liées aux régularités qui se sont dégradées en 2018 sur les principaux indicateurs de ponctualité, notamment sur le DO mais aussi sur la régularité sur le long-courrier : 8 fois plus de vols ont été annulés à l'été 2018 comparé à l'été 2015. Cela se traduit par une croissance des compensations clients passant de 163 M€ à 306 M€ en 2018, dont une partie (85 M€) est liée à la grève.

Le phénomène de tension sur les ressources s'observe (page 16) avec l'évolution de l'effectif du Groupe Air France avec une tendance à la baisse sur la partie Compagnie Air France entre 2017 et 2018, même si sur le tableau on note sur le Groupe Air France une croissance de l'effectif qui est porté par JOON en 2018.

Début 2019, on observe un phénomène plutôt inverse avec une croissance des effectifs sur toute l'année 2019 qui est prévue à hauteur de + 4,7 % pour les PNT, soit environ 170 ETP, de + 1,9 % pour les personnels au Sol, soit environ 555 ETP en moyenne en plus et + 2,7 % pour les PNC, soit environ 322 ETP en moyens supplémentaires sur 2019.

Dernier élément : nous avons indiqué, comme habituellement, des scénarios pour montrer, selon l'évolution de certains indicateurs, comment le Groupe Air France peut atteindre un niveau de résultat d'exploitation qui pour 2019 serait peu ou prou égal à celui de 2017 – c'est le scénario favorable.

Dans le scénario défavorable, on a voulu mettre les constantes pour montrer quels seraient les indicateurs d'activité permettant d'avoir un niveau de résultat d'exploitation au niveau de celui de 2017.

Le dernier scénario – le scénario médian – est un résultat d'exploitation entre celui de 2017 et celui de 2018, à hauteur de 500 M€. Le tableau en haut à gauche résume les différents paramètres et scénarios concernant cette évolution du résultat d'exploitation. En considérant une hausse de l'ESKO de 5 %, quel que soit le scénario, c'est le budget prévu par votre Direction pour 2019.

Concernant le scénario favorable, à savoir l'atteinte d'un résultat identique à celui de 2017 à hauteur de 860 M€, il faudrait que le Groupe Air France augmente sa recette unitaire de 2,7 %, baisse ses coûts unitaires de 2,5 %, ce qui correspond peu ou prou au budget affiché avec un baril du pétrole à 64 \$, qui correspond à ce que l'on peut observer au cours du premier trimestre 2019.

Dans le scénario défavorable, on reste sur la même indication de croissance de l'ESKO à 5 %. Il faudrait que la recette unitaire soit stable, au même titre que l'année 2017 et que le Groupe Air France n'arrive pas à diminuer son coût unitaire comme prévu, soit à 2,5 %, mais à 0,4 %. Dans ce cas de figure le niveau de résultat d'exploitation sur 2019 serait identique à celui de 2018.

Nous avons choisi de relever deux phénomènes de scénarios médians : le premier permet de dire que la croissance de la recette unitaire serait de 1,6 %, ce qui correspond à ce que l'on a pu observer en 2017, avec un maintien de la baisse du coût unitaire de 2,5 % et un prix du baril à 70 \$, ce qui correspond au prix du baril après couverture tel que prévu par votre Direction.

Le deuxième est que si le Groupe Air France n'arrive pas à tenir ses objectifs de baisse de coût unitaire à 2,5 % et qu'il atteint 0,5 %, le phénomène que nous avons observé sur le premier trimestre de l'année 2019 d'un coût du baril moins important permettrait au Groupe d'afficher un résultat autour de 500 M€.

M. GERVAIS (Cabinet SECAFI).- Je poursuis avec les éléments relatifs aux investissements, aux financements et à la dette.

L'année 2018 se solde, compte tenu des bas résultats, par une consommation de cash. L'autofinancement dégagé par les résultats (1,674 Md€) a été insuffisant pour financer à la fois les investissements – la capacité d'autofinancement est calculée selon les nouvelles normes IFRS – et les remboursements de dettes de loyers qui sont à couvrir.

Si l'on veut évaluer la situation économique et financière, particulièrement de l'entreprise, il ne faut pas uniquement se focaliser sur 2018. Il faut prendre en compte (page 20) l'évolution de l'investissement de l'entreprise sur la période récente – et encore plus sur la période 2012-2015 qui n'est pas sur ce graphique – où l'entreprise a réduit ses investissements, retardé l'entrée de ses avions et n'a pas fait de croissance. On n'a pas investi dans la croissance. On note une inflexion à partir de 2016-2017, l'investissement s'est placé sur des niveaux de l'ordre de 1,3/1,4 Md€. En 2019, et encore plus en 2020-2021 les niveaux d'investissement seront plus élevés, de l'ordre de 1,8 Md€, 2 Md€, 2,1 Md€.

C'était prévu depuis plusieurs années. L'entreprise n'a pas modifié cette perspective d'investissement. Elle est en train de réexaminer l'ensemble de ses plans, y compris le plan de flotte. En échangeant avec les responsables de la Direction Financière, il n'est pas prévu que ce réexamen change l'ordre de grandeur des investissements 2020-2021 mais pour la suite.

La question qui est posée est celle de la capacité de l'entreprise à financer cette croissance d'investissement dont vous avez besoin : renouvellement d'avions, maintenir un *trend* de croissance supposé, investir pour accroître la flotte. La période récente s'est illustrée par la situation de 2017. L'autofinancement de l'entreprise a couvert les investissements ; les résultats de 2017 ont été relativement bons comparés aux 260 M€ de 2018. Le résultat de 2017 était de plus de 800 M€ selon les normes IFRS ; l'autofinancement est dans les mêmes proportions.

Vu les mauvais résultats, 2018 n'a pas été suffisant pour financer les investissements. En 2019, c'est également un peu le cas. On se base pour l'autofinancement sur les prévisions budgétaires de l'entreprise correspondant au scénario moyen médian exposé par Karim BOUHAFS : l'autofinancement serait de l'ordre de 2 Md€ là où le plan d'investissement calculé selon les normes IFRS, avec l'effet des avions en location, serait de 2,4 Md€. Globalement l'entreprise boucle ce financement en cédant la dernière part d'actions d'Amadeus.

Si l'on se projette dans l'avenir – c'est une estimation destinée à poser le problème plus qu'à faire de la prévision – avec une situation en 2020 et 2021 où le résultat de l'entreprise, et donc sa capacité d'autofinancement, resterait identique à celle qui est prévue pour 2019, soit environ 2 Md€, on se retrouve dans une situation où l'autofinancement ne suffirait pas à financer l'investissement. Ainsi, dans cette situation théorique, l'entreprise devrait soit ajuster son investissement soit s'endetter. Ce qui dit autrement et plus positivement amène l'entreprise à rechercher des solutions d'amélioration progressive des résultats pour revenir dans une période d'investissements plus élevée.

C'est un sujet important pour l'entreprise pour préparer les années qui viennent.

Sur la situation financière, il s'agissait des principaux éléments.

Un élément plus juridique que financier, qui traduit certaines difficultés de la période récente, notamment les mauvais résultats de 2018 et de HOP! : Air France SA se retrouve en fonds propres négatifs et donc dans la situation qui était la sienne il y a plusieurs années. Elle est obligée juridiquement de reconstituer ses fonds propres dans les deux ans qui viennent. Cela peut se faire par l'amélioration des résultats. Il faudrait alors que les résultats soient un peu supérieurs à ceux qui sont prévus au budget, à défaut fin 2021 et en tout cas pour l'année 2022, il faudrait qu'Air France SA procède à une augmentation de capital par le biais de la Holding Air France KLM, ce qui sur le plan des relations avec KLM – cela a déjà été le cas précédemment – peut poser quelques problèmes. Si l'entreprise peut éviter d'avoir à le faire, ce serait certainement préférable.

Page 22, un graphique matérialise l'évolution de l'actionnariat que vous connaissez. À chaque fois le changement n'est pas perçu comme majeur. Vous êtes passés en 2-3 ans, d'une situation

où l'Etat français et les salariés contrôlaient ¼ du capital et d'autres actionnaires français ou étrangers le reste, à une situation où les mêmes contrôlent à peu près la même proportion de capital ; entre-temps la part des salariés a un peu baissé et vous avez accueilli de façon planifiée ou non trois autres actionnaires : Delta Airlines, China Eastern et l'état néerlandais tout récemment. Cela change beaucoup les choses car en additionnant ces trois nouveaux actionnaires, cela représente presque 32 % du capital. Cela crée une nouvelle situation de gouvernance et un nouveau paysage actionnarial dans lequel vous allez évoluer dans le futur, cela a déjà eu quelques effets. Je pense au niveau du Directeur Général du Groupe choisi dans la configuration de l'actionnariat qui est au milieu du tableau.

Je serai plus bref sur les pages suivantes puisque nous avons passé en revue avec à peu près une page par activité la contribution des différents secteurs d'activité à la performance de l'ensemble du Groupe Air France. Globalement, une activité a augmenté ses résultats (Transavia) ; le Cargo a réussi à stabiliser sa contribution dans le contexte avec le conflit et les difficultés opérationnelles. C'est une performance honorable.

Globalement les résultats du Passage sont en baisse. Ce sont eux qui ont principalement et essentiellement tirés à la baisse les résultats du Groupe ; ceux de la maintenance sont également en baisse. Plus précisément on projette ici un élément confidentiel. Il ne figure pas dans votre document. Cela illustre une chose qui est structurelle : le poids du réseau Amérique du Nord dans les résultats de l'entreprise ; le réseau Afrique est toujours un réseau rentable mais n'est plus le réseau le plus rentable depuis maintenant longtemps.

Ce tableau montre que, globalement, les résultats du long-courrier se sont dégradés sur la plupart des réseaux et ont suivi de fait la tendance générale à la réduction des résultats du Passage et de l'entreprise.

Page suivante, vous avez les résultats des différents réseaux. Il faut noter l'amélioration des résultats sur les quatre dernières années sur l'Asie et le retour de l'Amérique latine à des résultats positifs.

Je reviens un peu en arrière pour dire quelques mots sur le Passage : les résultats ont baissé sur le long-courrier et le moyen-courrier et sur le court-courrier Point à Point. Cela amène les résultats du court-courrier à une perte de plus de 180 M€. C'est un sujet que l'on n'a pas étudié en détail dans le cadre de cette mission mais les deux facteurs principaux ont été les surcoûts liés aux difficultés opérationnelles, les pertes de position et la dégradation des résultats sur les lignes transverses et les lignes Province/Europe mais surtout sur les lignes transverses.

Il faut avoir en tête que les résultats du moyen-courrier se sont fortement dégradés, en particulier au quatrième trimestre.

Au Cargo, la contribution, après une phase de dégradation, s'est stabilisée.

Il faut retenir deux choses sur la maintenance : il y a un aspect externe avec la réduction du résultat d'exploitation de la maintenance mais aussi un effet interne avec une hausse des coûts de la maintenance affectés aux activités Passage au sein d'Air France qui ont augmenté de 6 %.

Il y a deux effets dans cette augmentation de 6 % de votre coût de maintenance interne. La façon de calculer fait que la baisse des résultats sur les clients externes se répercute sur le coût interne. Il y a aussi un effet intrinsèque de hausse des coûts d'approvisionnement en pièces en particulier auprès des constructeurs et pour une part aussi des coûts liés aux difficultés d'approvisionnement et à la tenue des délais.

Le coût à l'heure de vol figure à la page 30.

Sur le plan financier, Transavia enregistre un point très positif puisque cette filiale a pendant longtemps perdu de l'argent. Vos collègues qui participaient au CCE l'avaient souligné. La deuxième année consécutive de résultats très positifs de Transavia s'analyse comme le fait que l'entreprise a réellement trouvé sa place sur le marché et son modèle économique. Cela confirme ce que l'on a pu dire et écrire l'an dernier : les bons résultats atteints l'année dernière n'étaient pas une aubaine ou passagers ; l'entreprise a trouvé sa place de façon stable et solide sur le marché. Les prévisions budgétaires de Transavia pour l'année en cours tablent sur une stabilité du résultat. C'est en partie lié au fait que Transavia s'était implanté sur de nouvelles lignes et marchés depuis 2-3 ans et a monté en puissance. Cette montée en puissance est déterminante. Sur ces graphiques, tout ce qui est en bleu clair concerne Transavia Pays-Bas et en bleu foncé Transavia France.

Quelques éléments de mise en perspective avant d'échanger.

Globalement, l'appréciation que nous avons à l'issue de cette analyse sur la situation de l'entreprise rejoint des éléments non financiers non économiques : vous êtes à une période charnière à de nombreux points de vue. Des choses ont évolué positivement qu'il faut consolider, pérenniser ; des choix restent à faire et, sur certains aspects, des difficultés restent à traiter. L'élément le plus clair et le plus notable qui a été exposé par Karim BOUHAFS est que vous êtes revenus à une période de croissance plus forte, qui s'est très fortement rapprochée de l'évolution du marché.

C'est un élément important et notable. Que vous ayez pu le faire est une bonne chose, la façon dont vous allez le faire est à construire et à éclairer. Le pendant de cela est que cela n'est pas accompagné ou n'a pas permis de recoller au peloton et d'arriver à un niveau de rentabilité et de marge de manœuvre financière pour investir et vous développer de façon identique aux autres compagnies européennes. Vous conservez un décalage.

L'accroissement des investissements est en cours. On n'a pas senti dans l'entreprise une velléité de remettre en cause cette croissance d'investissement alors que son financement reste à construire. Cela nous paraît être une bonne chose. Je pense que c'est quelque chose qui va faire l'objet de vos échanges dans les mois qui viennent. La question qui se pose et qui est à construire ce sont les moyens et les projets qui permettront de poursuivre le développement de l'entreprise et l'amélioration des résultats économiques pour avoir un chemin de croissance financier équilibré qui se construise solidement. La Direction Générale de l'entreprise a donné quelques pistes et a affiché quelques éléments. Il nous paraît utile, voire essentiel, que dans la période qui s'ouvre cette stratégie pour les années à venir soit éclairée. Ce sera dans le contexte de gouvernance et d'actionnariat que je vous ai exposé juste avant.

Concernant les principaux sujets qui sont sur la table pour les différentes activités, là aussi plusieurs enjeux et questions sont dans une période charnière.

La première c'est la nouvelle étape de développement de Transavia qui a trouvé son équilibre à 35-40 avions. On sent une volonté du Groupe de poursuivre ce développement. La construction de cette nouvelle étape aura besoin d'être clarifiée en termes d'objectifs, de modalités. Cela nous paraît important autant pour vos collègues de Transavia que pour les salariés d'Air France. La situation du court-courrier, du Point à Point et de HOP ! est difficile sur les plans économique, commercial et social.

La lecture que nous avons des décisions récentes d'organisation montre un certain repli sur le choix fait auparavant d'avoir un Point à Point ou court-courrier qui soit une *business Unit* maîtrisant la quasi-totalité de ses moyens ; à l'exception des personnels navigants et de la maintenance qui est partagée, le fait de sortir les escales de ce périmètre montre qu'il y a, au moins pour partie, un retour en arrière et quelque part un Point à Point et un court-courrier qui seront gérés,

en partie au moins – c’est encore en discussion – comme le reste des lignes et non plus comme une BU à part entière.

A été diffusé un projet de GPEC à vos collègues du CSE du Point à Point qui projette une importante baisse d'effectifs. C’est clairement un point de vigilance important.

L’attention sur la situation du Point à Point qui est logique ne doit pas non plus faire perdre de vue qu’il y a eu des sujets plus globalement sur l'activité Passage, en particulier la dégradation des résultats du moyen-courrier est un point de vigilance. Quand quelque chose est mal orienté économiquement, il est préférable de le dire et de trouver le problème maintenant plutôt que d’en parler plus tard. C’est toujours moins facile quand on prend le problème au dernier moment.

Je pointe deux questions qui prennent un peu de recul sur les questions purement économiques, qui font partie de l’avenir et de ce que l'entreprise a à construire : le dialogue social dans l'entreprise. Je pense qu’une part importante d’entre vous à apprécier les évolutions des dernières périodes ; les accords qui ont été signés et mettant fin à la période de conflits de l’automne dernier en sont une bonne illustration.

On souhaitait vous faire un *feedback* issu de différents travaux que nous avons effectués pour l'entreprise l'année dernière et les années précédentes. Cet enjeu de l’amélioration du dialogue social et de l’amélioration des conditions de travail a besoin de s’ancrer profondément dans l'entreprise. Après la période qui concerne l’ensemble de l’entreprise il y a certainement une période où un travail est à faire dans les différents secteurs.

Deuxième idée, qui rejoint notre exposé sur l'évolution des effectifs : l'entreprise a repris un flux de recrutement modérément en 2017 et en 2018, plus fortement fin 2018 puisque dès fin 2018 l’effectif était en croissance par rapport à la même période de l’année précédente. La prévision est une poursuite en 2019 avec une croissance d’effectifs de près de 2 % pour une croissance d’activité prévue de près de 5 %. De ce point de vue, les enjeux à améliorer la GPEC, dont nous avons parlé avec certains d’entre vous il y a deux ans et l’an passé, sont d’autant plus importants. Ce n’est pas parce que l’on revient dans une période qui apparaît meilleure qu’il n’y a pas plus d'enjeux à gérer la GPEC, à bien la connecter aux besoins opérationnels et aux évolutions d'activité.

Il nous semble que cela offre une opportunité pour revenir à une période de mobilité interne plus dynamique puisque la période de difficultés dans l’entreprise avait conduit à une régression en la matière. Vous pouvez certainement fixer tous ensemble des objectifs plus forts là-dessus. Je pense que vous en reparlerez puisque la consultation sur ce sujet est prévue dans un mois ou quelque chose comme cela.

Je vous remercie de votre attention. Avec mon collègue nous sommes à votre disposition pour tout éclairage utile.

M. TIZON, Président.- Merci pour cette synthèse.

M. BODRERO.- Il y a deux points qui n’ont pas été développés dans cette expertise mais que l’on demande depuis des années : les contrats leasing désavantageux, combien en reste-t-il ? Quand se terminent-ils ? Quels impacts cela peut-il avoir sur le budget ? Ces contrats de leasing étaient très chargés, il y a quelque temps.

Il y a le sujet du court-courrier car avec un surcoût à 36 ou 37 M€, en ajoutant les 30 et 50 de l’an dernier, on arrive à 68 M€, peut-être 88 M€, plus un effet de change et un effet de carburant négatifs. Comme cela a été relevé par le Cabinet SECAFI, cela n’a pas été étudié dans le détail, on

arrive entre 110 et 130 M€ (c'est bizarre de parler de 20 M€ de différence), mais sur les 180 M€, beaucoup ne sont pas dus au personnel.

Nous rejoignons la déclaration faite par Force Ouvrière ce matin concernant le personnel de province car tout le personnel est proche du *burn-out*. Tout le personnel de province veut quitter l'entreprise tellement il en a assez des conditions de travail. Je rappelle qu'il y a eu en 2008 un plan de productivité de 20 % sur le personnel de province. Il a donné 5 PDV supplémentaires et nous en sommes déjà à 6 plans de restructuration. Sur le court-courrier des documents ont été diffusés par la Direction, c'était peut-être une maladresse mais il est annoncé 440 suppressions de postes encore dans le court-courrier. On demande encore au personnel de faire des efforts alors qu'il est à bout. Jusqu'à quand cela va durer ? Dites-nous tout simplement que vous ne voulez plus du personnel de province, au moins le message serait clair. On n'aurait plus à se torturer l'esprit de savoir si l'on va encore donner de notre santé physique pour essayer de sauver l'entreprise car apparemment l'entreprise ne veut plus de nous. C'est l'impression générale qui ressort.

Que va devenir le personnel de province ? Je sais que c'est prévu dans la stratégie du mois de mai. Ce personnel n'est pas responsable de cette perte de 180 M€. Si l'on fait le total on devrait être à 30, 40 ou 50 millions comme l'an dernier. Le personnel a fait des efforts, ce n'est pas à lui de payer l'addition.

Dernier point : dans le court-courrier, nous avons entendu parler de la suppression de 15 % d'activité, dont acte mais que fait-on des coûts fixes sur les lignes ? Les coûts fixes vont être répartis sur des avions récents. Cela va encore dégrader l'économie. C'est le serpent qui se mord la queue, et à la sortie on va encore nous demander de faire un effort pour disparaître.

Que va faire la Compagnie face à la concurrence ? Va-t-on occuper le terrain et la combattre ou lui laisse-t-on les parts de marché pour mourir à petit feu ?

M. BEURAIN.- J'ai plusieurs questions concernant la politique couverture carburant 2018 versus 2017. Vous indiquez qu'en 2017, les couvertures ont comblé l'intégralité des hausses du taux de carburant. En 2018, la perte était de 367 M€, comment analysez-vous ce différentiel entre 2017 et 2018 ? Est-ce une mauvaise anticipation des couvertures carburant cette année ? Quelles sont vos perspectives par rapport à 2019 lorsque vous indiquez une projection du baril à 80 \$ alors qu'il est inférieur en tendance ?

Allons-nous devoir payer des suppléments vis-à-vis de ces couvertures si le taux du baril reste bas ?

Concernant Transavia, vous notez une augmentation de son REX. Savez-vous comment ont été remboursés les achats d'avions de Transavia vis-à-vis du Groupe qui les finance ?

La politique de remboursement de notre Compagnie Air France est-elle la même comparée à celle de Transavia ? Si l'on a deux systèmes différents l'impact est-il évident sur le REX ? On ne joue pas avec les mêmes règles. Cela permettrait d'avoir une activité Transavia plus rentable techniquement mais pas physiquement vis-à-vis du Groupe Air France.

Sur les compensations client, nous en avons parlé avec Anne RIGAIL en janvier ou février dernier. En 2018, hors grève, le plafond explose. C'est à se demander Monsieur TIZON si c'était vraiment une bonne idée de persister dans le conflit entre la Direction et ses salariés.

M. TIZON, Président.- C'est une question qui nous est posée à tous.

M. BEURAIN.- Je vois que les mauvaises habitudes perdurent. Vous continuez à m'interrompre. Je ne manquerai pas de le faire quand cela deviendra insupportable pour moi aussi... !

Entre 2017 et 2018, on passe de 163 M€ à 221 M€, soit + 35 % hors grève. C'est une tendance qui est assez alarmante. On est à 60 M€, je ne sais pas à combien on demande les efforts au court-courrier, 60 partent tous les ans, apparemment c'est une tendance qui s'accroît. Je me demande si l'on recherche les efforts là où ils sont bien nécessaires. Je me tourne vers le court-courrier. J'aurais encore d'autres questions sur le court-courrier.

Quant à la capacité d'autofinancement (page 16), va-t-elle couvrir les perspectives d'investissement 2019, 2020 et 2021 ? Dans la synthèse et non dans ce rapport, il est dit que la capacité d'autofinancement s'est nettement améliorée depuis 2010. Pouvez-vous nous expliquer cette évolution de la capacité d'autofinancement sur longue période plutôt qu'une courte période ? Faut-il y voir aussi une augmentation de la productivité ?

Quel impact sur le court-courrier vis-à-vis des pré-annonces qui ont été faites par la Direction en termes de sabotage de cette activité ? Vu les prévisions d'effectifs, quelles sont les attentes de notre Direction vis-à-vis de cette activité ? Si on veut la faire mourir, je ne vois pas quel autre meilleur moyen que de retirer l'ensemble du personnel.

Sur HOP!, vous étiez assez mitigé sur la fusion, était-ce la bonne solution à adopter ?

La CGT en a parlé, sur les 5 PDV consécutifs, selon vos analyses détaillées, les charges de restructuration se montent à 1,190 Md€. Quel retour d'expérience a-t-on fait par rapport à cette masse d'argent investi pour faire partir le personnel de notre Compagnie ? A contrario, la masse salariale de KLM augmente et nous constatons que leurs résultats s'améliorent. À Air France, la masse salariale diminue, ainsi que les résultats.

Sommes-nous sur le bon chemin vis-à-vis de la politique générale d'Air France comparée à celle de KLM ?

Pourriez-vous repasser votre *slide* avec les petits ronds ?

Quand je regarde les pages 26 et 27 de l'analyse des comptes, sur Afrique Moyen-Orient, la recette unitaire est à 10,42 et aux États-Unis Amérique du Nord à 7,97.

Je ne comprends pas pourquoi le coefficient de marge est supérieur en Amérique du nord avec une recette unitaire supérieure de près de 30 % comparé à l'Afrique et au Moyen-Orient ? Pourriez-vous m'expliquer ces données ?

M. DUCOURTIEUX.- Je m'adresse davantage à la Direction. Le cabinet Secafi dit qu'il est important d'avoir un dialogue social et c'est ce que nous croyons également pour l'entreprise. Ce matin, a eu lieu la mise en place de la CSSCT Moteurs. Elle n'a pas été mise en place parce que la Direction voulait imposer que les inspections et les visites du CSSCT se fassent sur les heures de mandat des élus.

Il y a un mois, vous étiez très satisfait de cet accord sur la représentativité et les moyens qui a été signé. En l'occurrence, cela ne fait pas partie du dialogue social. Il faudra lever rapidement ce point de blocage car aucune des organisations syndicales ne pourra accepter cela au vu des pertes de moyens que nous avons eues.

Toujours en matière de dialogue social, présenter une baisse d'effectifs au Court-courrier de plus de 400 salariés sans avoir présenté une stratégie claire de la Compagnie, nous voyons bien où vous voulez en venir. Nous savons ce que vous voulez faire du moyen-courrier et du réseau interne.

Cela fait aussi partie du dialogue social. Il faut présenter les choses telles que vous voulez les faire et évitez de noyer le poisson. Pour moi, présenter une baisse d'effectif sans avoir un projet défini ne me semble pas être un dialogue social très constructif.

Pour finir, vous parliez de 8 fois moins de vols sur l'été 2018 que l'année précédente. C'est également lié, non pas au fait que les salariés travaillent mal, mais à une organisation défectueuse, notamment à l'impact significatif des pièces avions que nous n'arrivons pas à obtenir en temps et en heure. Nous ne pouvons donc pas réparer les avions correctement. Allez-vous continuer votre politique à faire réviser une partie de nos équipements à l'étranger, à délocaliser nos activités et à déstructurer la façon de travailler à la maintenance ?

M. BOUTEILLER.- Question technique : En page 8, sur l'effet grève dont vous avez parlé, les 335 M€, je ne le vois pas apparaître dans l'histogramme. Dans quel histogramme est-il fondu ? Est-ce bien dans les coûts unitaires ? Cela veut dire que sans la grève, les coûts unitaires auraient baissé en améliorant le résultat.

Pourriez-vous le préciser ?

Selon les hypothèses budgétaires, le baril est à 80 \$ et il était à 64 \$. Sauf qu'à 84 \$, c'était hors couvertures et 64 \$ avec couverture. Aujourd'hui, nous sommes plutôt à 70 \$ avec couvertures, si j'ai bien compris dans votre présentation. Nous sommes sur une marge de manœuvre assez faible.

Nous sommes sur une hypothèse de recette unitaire de +1,6 % ; Ce qui est quand même ambitieux. Puis, nous sommes sur une hypothèse de baisse de coûts unitaires de 2,5 % ; Ce qui n'a jamais été fait hors change et hors fuel. On imagine bien l'impact social de cette évolution des coûts unitaires. Nous aimerions que vous nous expliquiez le comment des moins 2,5 %. C'est une question à la Direction.

La nouvelle gouvernance est inquiétante, d'autant dans un contexte où les résultats opérationnels ne sont pas au rendez-vous, où l'on passe à côté de la croissance et surtout où l'on a des fonds propres négatifs. Ce n'est pas la première fois que nous avons des fonds propres négatifs, sauf qu'aujourd'hui, 32 % de la gouvernance est contrôlée par KLM, Delta Airlines et China Eastern. Cette situation nous inquiète.

La Direction d'Air France a-t-elle des commentaires sur cela ?

Sur la conclusion, je ne peux pas parler de la situation difficile du court-courrier. Vous écrivez que « *L'enjeu sera de définir une stratégie et de construire un projet qui puisse donner des perspectives positives aux salariés* ».

Cela fait 10 ans que nous sommes en attente d'une stratégie cohérente. Jusque-là, nous avions une stratégie où il fallait réduire les coûts unitaires et les résultats se sont améliorés jusqu'en 2017. On ambitionnait d'être à l'équilibre en 2018. Depuis 2017, les résultats se sont très fortement dégradés, alors que les coûts unitaires des personnels ont continué de baisser.

Aujourd'hui, les salariés du Court-courrier sont désappointés, voire découragés.

Quand vous parlez d'un dialogue social ambitieux en page 35, dans ce contexte du Court-courrier, c'est extrêmement complexe. Nous soutenons d'ailleurs la déclaration faite par FO ce matin

car c'est juste symptomatique des relations sociales qui se déroulent au court-courrier. Aujourd'hui, dans un contexte législatif qui n'a pas favorisé le dialogue de proximité, dans la mesure où nous sommes sur une négociation de l'accord de droit syndical central et local, il faudra donner les moyens que ce dialogue de proximité se fasse dans des bonnes conditions.

J'ai l'impression de revivre la même présentation chaque année avec les messages que vous nous passez : Nous passons à côté de la croissance, notre capacité d'autofinancement n'est pas suffisante pour financer la croissance de demain et les efforts doivent être portés sur les coûts et les coûts unitaires et donc principalement sur le social. Tout cela ne nous rassure pas.

Le message de la CFE-CGC est toujours le même : tant que l'on continuera de travailler ensemble dans le respect du pacte social, c'est-à-dire, pour nous, des mesures non contraintes pour les salariés, on arrivera à travailler ensemble. Mais attention, on atteint un point de rupture sur le Court-Courrier où l'absence de perspectives les décourage plus que fortement. Nous sommes sur un point de rupture.

M. TIZON, Président.- Je vais répondre, mais Secafi également, ainsi que Marc VERSPYCK.

J'ai une question de méthode. Le droit syndical, c'est très bien. Les questions de CSSCT sont de vraies questions, mais elles ne sont pas les questions du jour. Si vous avez une question par rapport aux problèmes de fonctionnement du CSSCT de la DJ, on en parle, mais là, nous sommes sur les résultats 2018 et les perspectives 2019. Dans la manière dont nous travaillons ensemble, il serait bien de se concentrer sur la question en cours.

Deuxièmement, nous avons tous les ans plusieurs consultations obligatoires :

- Une sur les résultats de l'année, les perspectives, c'est celle d'aujourd'hui ;
- Une autre sur les stratégies de l'entreprise et les perspectives en matière d'emploi ;

Nous ne l'avons pas faite en début d'année, considérant que nous devions le faire avec la nouvelle instance. Nous avons d'ores et déjà dit que nous le ferions en mai. Nous organiserons même une session supplémentaire le 13 mai avec une Commission le 9 mai. Nous allons vous envoyer les documents dans quelques jours. Ce sera un élément de consultation ;

- Puis, nous avons une dernière consultation sur la politique sociale.

Je ne suis pas pour isoler les sujets en silos, mais il faut à chaque moment sérier les choses.

La stratégie et ses conséquences en matière d'emploi sont notre sujet dans moins d'un mois avec la consultation que nous lancerons.

Pour autant, au cours du *board* stratégique de la semaine dernière, ont été échangées différentes options et il est vrai que l'échange qui a eu lieu dans ce *board* a conduit à prendre des décisions en matière de réduction du programme sur les trois années à venir au court-courrier et cette décision aurait des conséquences en matière d'emploi. C'est une réalité.

Après, Monsieur BODRERO, je ne cherche pas à culpabiliser les personnels. Nous avons besoin des salariés en province et je ne cherche pas à dire que ce qui se passe est de leur faute. Il y a une réalité, elle est exprimée par Secafi sur les résultats du court-courrier (-185 M€). Il y a un résultat de concurrence extrêmement forte du TGV et des *low costs*. On peut tous l'ignorer en disant que ce n'est pas vrai. C'est une réalité, nous sommes en difficulté sur le court-courrier, il faut se le dire. Je

sais que pour les salariés du court-courrier, ayant été le DRH pendant des années, cette situation est très complexe et n'est pas facile à vivre. La perspective est d'arriver à revenir à l'équilibre financier. Comment faire ? C'est ce dont nous parlerons au mois de mai.

Mais j'entends M. BOUTEILLER sur le fait que c'est une situation difficile parce qu'année après année, on voit plus une attrition qu'une croissance. Mais la réalité économique et de concurrence ne peut pas être ignorée.

J'aimerais laisser la parole à Philippe Gervais et à Marc VERSPYCK.

M. BOUHAFS (cabinet Secafi).- Concernant la question technique sur l'impact de l'effet grève sur l'histogramme de la page 8, les 335 M€ impactent à la fois l'item offre, donc le +19 M€, et l'item coûts unitaires. C'est noyé au sein de ces 2 éléments ; Ce qui explique pourquoi on ne le voit pas de manière exacte sur le graphique.

M. GERVAIS (cabinet Secafi).- Quelques éléments sur les autres questions qui s'adressaient plutôt à nous.

Sur les questions des couvertures carburant qui sont décrites page 11, dans l'historique, en 2017, une facture a baissé de 8 M€ et de 0,3 %. Il y avait déjà un effet couvertures extrêmement important puisque sans couvertures, l'effet prix amenait à payer la facture de 468 M€ de plus et les couvertures qui avaient été prises en 2016 à des prix très bas avaient plus que compensé en faisant faire une économie de 486 M€.

Si on prend l'année 2018, les couvertures avaient été prises en 2017 à un prix plus élevé qu'en 2016. Ce qui fait qu'une partie de l'effet prix a été couvert.

Globalement, la politique de couvertures du Groupe n'a pas changé. Il y a une partie à titre principal, des couvertures prises à l'avance pour une partie seulement de la facture. Votre politique de couvertures revient à amortir et retarder dans le temps les hausses. Chaque fois qu'un cours augmente, les effets couvertures amortissent cette hausse, et à l'inverse, quand les prix du carburant baissent, vous n'en bénéficiez qu'à retardement. C'est plus un effet amortisseur qu'un effet couvertures, mais cela vous permet d'être en phase avec les principaux concurrents qui semblent procéder de la même façon et de ne pas avoir de choc brutal.

Si nous nous projetons sur 2019, puisque c'était également la question, M. VERSPYCK a peut-être des chiffres précis, mais avec les données en notre possession, si le pétrole descend en dessous de 65 \$, vos couvertures deviendront négatives. Il y aura le phénomène dont je viens de vous parler, vous entrerez dans une logique de baisse des prix et quand vous êtes en baisse des prix, les couvertures ont leur effet amortisseur et la baisse est moins rapide que le carburant ne baisse.

Avec les prix que vous aviez au premier trimestre, vous avez encore un effet positif des gains de couvertures de quelques millions d'euros, mais c'est très modeste. Vous êtes à la limite, ils ne jouent pratiquement plus. À 65 \$, les couvertures ne jouent pas. Dans le 80 \$ budgété, il était prévu un effet de couvertures qui conduit finalement à payer le carburant moins de 80 \$. Aujourd'hui, vous le payez à peu près le prix affiché.

L'évolution de l'autofinancement vient principalement de la croissance depuis 2011, 2012 des résultats et des effets de toutes les dimensions du plan Transform de 2012 qui vous ont amenés à avoir des résultats qui devenaient nettement positifs à partir de 2015. Le gros de la croissance s'est fait entre 2011, 2012 et 2015. Puis, de 2015 à 2018, des années ont été meilleures que d'autres, notamment 2017, mais c'est essentiellement tous les facteurs de coûts de travail sur le réseau.

Quand je dis travail sur le réseau, cela va jusqu'à l'arrêt de l'expérience malheureuse des Bases Province.

Tous ces éléments ont amené les résultats à s'améliorer entre 2011 et 2014, 2015 et ont permis à cet autofinancement de revenir au niveau que vous avez maintenant.

Au sujet des recettes unitaires, les coûts ne sont pas les mêmes sur tous les continents. Vous avez raison, les coûts unitaires sont plus importants en Afrique que sur les États-Unis. Nous n'avons jamais étudié cela de façon détaillée, mais il faut toujours prendre en compte l'effet coût unitaire et recette unitaire.

Le principal élément de différence entre l'Afrique et le réseau Amérique n'est pas la rentabilité. L'axe qui va vers le haut est l'axe de rentabilité et l'axe qui va vers la droite est l'axe de volume. L'Afrique a deux différences avec les Amériques : elle est un peu moins rentable et beaucoup moins grosse. Le chiffre d'affaires sur le réseau Amérique est de plus de 1 Md€ supérieur au chiffre d'affaires sur le réseau Afrique.

Il y a eu 2 effets sur longue période avec les Amériques : un effet d'amélioration très forte de la rentabilité des réseaux Amérique et un effet de croissance du réseau Amérique. La joint venture mise en place et le marché qui s'est stabilisé entre les trois alliances ont eu un effet très positif. La montée en puissance de cette alliance a aidé à améliorer les résultats de l'entreprise. Si vous preniez la même photo il y a 10 ou 15 ans, elle ne serait pas du tout la même.

Donc 2 éléments sur l'Afrique : un coefficient économique entre coût unitaire et recette unitaire un peu moins bon et surtout un effet volume.

J'apporterai une nuance à la question de Pascal BOUTEILLER sur le « toujours comme d'habitude » : Il y a une vraie rupture sur la croissance d'activité et il faut l'analyser, rupture positive s'entend. Pour le reste, je partage la question que vous avez posée.

M. VERSPYCK.- Bonjour. Je ne connais pas tout le monde, il y a plein de nouveaux.

Je tiens à souligner que nous travaillons en bonne intelligence et transparence avec Secafi à qui nous transmettons le maximum d'informations afin que leur rapport permette d'être le plus éclairant possible ; Ce qui, à mon sens, est le cas, même si on peut creuser davantage tel ou tel élément. Mais en tout cas, au regard des constats purement factuels, nous sommes à 95 % en ligne avec l'analyse de Secafi sur les différents tableaux et les points qui sont présentés.

Pour appuyer l'éclairage et compléter les éléments par rapport aux quelques questions sur les *leases*, locations opérationnelles, qui restent trop chères par rapport au marché, ils nous en restent quelques-unes mais plus beaucoup. Ce sont des locations que nous avons souscrites quand c'était la crise entre 2009 et 2011 et nous avons vendu des avions que nous avons repris en location. Il reste quelques 777, mais d'ici 2 à 3 ans, les loyers arrivent au terme et nous sommes en train de les renégocier. Sinon ce sont les 5 Airbus A.380 dont les loyers sont chers par construction.

Mais au global, quand nous faisons la projection des dépenses de locations opérationnelles du groupe Air France sur les 3 années qui viennent, si nous disons que l'enveloppe est de 500 M€ aujourd'hui, nous sommes assez optimistes et organisés pour arriver à économiser une centaine de millions d'ici 3 ans.

Cela ne veut pas dire que cela va automatiquement améliorer notre résultat de 100 M€ d'ici trois ans puisqu'en parallèle, nous avons des coûts qui augmentent, de l'inflation, des pièces

moteur qui coûtent plus cher. Mais en tout cas, c'est un point qui est sur notre radar et sur lequel nous agissons.

Il n'y a pas de biais dans le financement de la flotte Transavia France versus Transavia Pays-Bas. À un moment, les commandes ont été portées par une société qui s'appelait Transavia Company, qui avait pour objet de commander des avions à Boeing et de les revendre aux 2 sociétés *operating* Transavia. Il n'y a pas de différence, chacune des 2 compagnies a financé ses avions au même prix à Boeing et ensuite travaille avec des banques ou travaille avec des loueurs. Il n'y a pas de biais. De toute façon, au global, la marge opérationnelle de Transavia France sur l'année 2018 est légèrement supérieure à celle de Transavia Pays-Bas.

Sur les coûts unitaires, nous avons un sujet important. Nous pouvons rappeler que dans la façon dont nous nous projetons sur 2019, 2020, 2021, quand nous construisons notre trajectoire et notre budget, nous regardons d'abord les recettes. Même si vous pouvez penser que nous passons plus de temps sur les coûts, nous passons beaucoup de temps sur les recettes à challenger nos collègues commerciaux du RM dans tous les métiers, pour nous assurer que l'on maximise bien la recette et que l'on va chercher les contrats *corporate*, le coefficient de remplissage, l'optimisation du RM. Le sujet n°1 est le chiffre d'affaires.

Après, nous avons le sujet des coûts.

Sur les chiffres qui ont été indiqués, c'est-à-dire l'ambition de faire -2,5 % en 2019, c'est par rapport à une année 2018 perturbée par les grèves. Ce n'est pas une comparaison normale. Si nous devons comparer hors effet grève, le -2,5 % est plus proche de -1,5 %. Ce chiffre reste élevé, mais selon les années, Air France a réussi à baisser ses coûts selon la trajectoire de croissance puisque plus nous faisons de croissance, plus il est facile de baisser nos coûts (une partie des coûts sont variables). Selon les années, nous étions à -2,1 % en 2013 et -2,7 % en 2015.

Nous sommes bien conscients qu'il faut travailler à la fois les recettes et les coûts, que la croissance joue favorablement, mais on ne peut pas non plus se dire que seul l'effet croissance va nous permettre d'améliorer notre compétitivité.

C'étaient les points essentiels.

Cela été souligné dans le rapport et les questions, notre structure financière reste fragile puisque nous avons cette situation des fonds propres et une marge qui restent faibles. L'environnement économique est un peu moins bon en ce début d'année 2019 qu'en 2018. Ce n'est pas dramatique, mais il est moins bon et nous sommes plus vulnérables que les autres par rapport à un retournement de cycle ou une situation plus critique.

Enfin, comme l'indiquait Patrice TIZON, la présentation de la stratégie et des orientations sera faite lors de la prochaine session. Ce sera le bon format pour répondre à une large partie des questions qui sont posées.

M. AMAUDRY.- Sur le moyen-courrier, particulièrement sur le SKO, nous observons une nette évolution de Transavia comparée à une capacité plus faible sur Air France. Question presque naïve : Y a-t-il une relation de cause à effet ? A-t-on une idée du nombre de passagers que Transavia pourrait apporter sur le long-courrier ?

Même question pour Joon, nous avons eu durant l'année 2018 un effet Joon. Il me semble que cette compagnie était plutôt rentable sur les lignes sur lesquelles elle était. Nous constatons malgré tout une dégradation des résultats.

Le fait d'avoir rapatrié Joon peut-il avoir accentué cette dégradation ou avez-vous prévu un autre plan ?

M. ALLONGÉ.- Je suis désolé, Monsieur avec votre petite cravate verte, je ne vous connais pas.

M. TIZON, Président.- Marc VERSPYCK a en effet dit qu'il ne connaissait pas beaucoup de personnes, mais cela veut dire que des personnes ne le connaissent pas.

Marc, peux-tu dire qui tu es car tout le monde n'associe pas un prénom à ton nom ?

M. VERSPYCK.- J'ai une cravate verte puisque nous avons une revue avec Transavia ce matin.

Je m'appelle Marc VERSPYCK, je travaille à la Compagnie depuis 1991 et je suis le Directeur Général Adjoint en charge de l'économie et des finances, des comptes, de la comptabilité et de la fiscalité. Ce sont 2 sujets que j'aime beaucoup et chaque fois que je dis cela en session, cela fait réagir. Je m'occupe de la trésorerie, des achats, de l'immobilier, de la comptabilité et je participe à ces sessions lorsque on me fait l'honneur de m'inviter.

M. ALLONGÉ.- Merci.

Page 14, vous écrivez qu'en coûts unitaires, on a déjà réussi à atteindre -2,5 % parce qu'on a fait des grosses hausses. Mais dans le même temps, vous dites que l'on va abattre le moyen-courrier et que l'on verra cela le mois prochain.

Est-il toujours envisageable de faire -2,5 % ? Quand vous annoncez un coût unitaire de -2,5 %, nous avons tout de suite l'impression que vous allez nous « tailler un short ». C'est inquiétant.

Vous annoncez par la suite un ESKO de +5,6 % et vous nous téléphonez pour nous dire que vous allez tailler le moyen-courrier. Je me demande si ce sujet est encore d'actualité ou si ce sera complètement différent le mois prochain.

Page 20, il est question de l'évolution de l'investissement. Les loyers opérationnels 2019, 2020 et 2021 ne bougent pas du tout. Est-ce parce qu'on n'a pas prévu de toucher aux loyers opérationnels ?

En revanche, l'investissement croît beaucoup. Pouvez-vous préciser quel est le type d'investissement (achat d'avions,...) et comment c'est divisé ?

On parle beaucoup de Transavia, mais j'ai cru comprendre que nous étions le CSEC d'Air France. Est-il possible d'avoir plus de précisions sur nos propres investissements ? Je rappelle que nous ne touchons pas beaucoup à Transavia, notamment à sa maintenance. Investir massivement dans Transavia peut être sympa pour les chiffres du Groupe, mais à la Maintenance, nous ne les voyons pas beaucoup rouler pour nous.

Les collègues ont parlé du court-courrier et signalé que le point de rupture allait peut-être arriver bientôt. Pour beaucoup de collègues du Court-Courrier, le point de rupture est déjà atteint depuis longtemps.

Page 26, vous avez montré votre graphique et il est plutôt bien. En revanche, ce sont des gros ronds. Quand je vois le gros rond jaune, je ne sais pas s'il est au trait ou pas. Il faudrait peut-être

mettre des petites croix, ce serait plus sympa pour visualiser si nous sommes au-dessus du trait de flottaison ou pas.

M. GERVAIS (Cabinet Secafi).- Vous avez les chiffres sur la page suivante.

M. ALLONGÉ.- Quand je fais mon graphique, pages 26 et 27, j'ai du blanc.

Vous avez parlé de Transavia Company. Pour ma curiosité, où était-elle basée fiscalement ?

Mme MARCHAIS.- C'est ma première intervention et je vais déjà être dans la contradiction.

J'ai bien compris votre recadrage, Monsieur TIZON, si ce n'est qu'aujourd'hui, les chiffres que vous nous donnez ont un impact direct sur la santé sécurité au travail qui relève de la responsabilité de l'employeur, le code du travail n'ayant pas changé à ce sujet.

Quand vous nous donnez les chiffres du court-courrier –je peux en parler, je viens de là–, cela a un impact direct sur la santé de nos collègues. Donc je ne peux pas cloisonner mes interventions comme vous voulez le faire, ce n'est pas possible pour moi.

Je rejoins les collègues de FO qui ont fait une déclaration ce matin sur le contenu des CSSCT qui sont des coquilles vides en l'état. Je suis coordinatrice de la CSSCT Pôle client support du Court-Courrier et je tenais à vous alerter sur ce point. Les chiffres, c'est bien, nous sommes là aujourd'hui, vous nous donnez les chiffres pour que nous comprenions pourquoi nous en sommes là. C'est bien, mais cela aura des conséquences et cela en a déjà, notamment en termes de risques psychosociaux.

On ne peut donc pas faire l'économie de parler de la santé sécurité au travail. Ce n'est pas possible. C'est un thème dont il faudra s'emparer, notamment sur le secteur du Court-Courrier rapidement. Avec la disparition des CHSCT, il faudra vraiment faire quelque chose afin que nous soyons entendus, tant au niveau de la diffusion des AT, y compris bénins qui permettent d'analyser et de faire de la prévention ou même d'alerter s'il y en a trop qui se produisent dans le même secteur. Quant aux inspections sur le crédit d'heures, le code du travail prévoit l'inverse. Donc je ne me fais pas de souci, vous n'allez pas vous mettre en dehors de la légalité.

Vous avez répondu à M. BODRERO et je vous rejoins, les salariés du Court-Courrier ne sont bien sûr pas responsables de la situation dans laquelle nous sommes. Heureusement car ils accomplissent le travail tous les jours, ils mettent tous les jours des passagers dans les avions, essaient avec les moyens à leur disposition de répondre à ce qu'on leur demande avec les procédures Air France, la politique commerciale, etc.

Aujourd'hui, si le Court-Courrier est dans cette situation, c'est bien parce que l'employeur a fait des choix. Ce n'est pas les salariés qui ont fait ces choix mais bien l'employeur. L'employeur a fait des choix qui nous ont menés aujourd'hui aux chiffres que l'on nous annonce sur le Cours-Courrier et qui sont catastrophiques, alors qu'au sortir de Transform 2015, nous étions quasiment à l'équilibre. Ce n'est pas les salariés du Court-Courrier qui ont choisi d'intégrer la flotte HOP!, l'accord pilotes, d'avoir des affrètements et tout ce qui s'ensuit. Je suppose que tout le monde autour de la table comprend de quoi je parle.

Je voulais intervenir à ce sujet car même s'il est bien de décortiquer les chiffres, quand je retourne dans mon escale, ce n'est pas ce qui importe aux salariés. Ce qui leur importe, c'est comment

ils vont travailler demain, avec quels moyens, s'ils vont toujours porter un uniforme Air France, s'ils vont assister les avions de Transavia qui se poseront sur leur escale.

M. DEWATINE.- Je vais commencer par une petite note optimiste mais cela ne va pas durer ensuite.

Nous constatons que, alors que depuis 2012, nous étions en zéro plus ou en zéro moins sur les SKO, depuis 2017 et aujourd'hui en 2019, nous nous approchons des 4 %, alors que nos concurrents sont à 6. Il faut noter cette évolution qui n'est pas neutre.

En revanche, pendant longtemps dans différentes sessions, on nous expliquait que Transavia était là pour servir de bouclier face à la concurrence des *low costs*. Nous constatons aujourd'hui, au regard du graphique page 6, que ce n'est plus le cas. Ce n'est plus un bouclier, c'est une arme de croissance. Or, le problème est que Transavia arrive à son 39^{ème} avion cet été. Il ne lui en reste plus qu'un. Comment continuez-vous d'afficher cette croissance ? Y a-t-il un accord qui va décroiser les 40 coques de Transavia ? S'il y a un accord, combien va-t-il nous coûter en emplois, à nous, sol ?

On dit qu'il y a une forte évolution de l'emploi et il est vrai qu'il remonte, mais au regard des différentes catégories de personnel, ce n'est pas tout à fait le sol qui va bénéficier un maximum de cette reprise.

Page 7, sur l'évolution de l'état des finances et de l'économie du Groupe, nous voyons bien arriver la situation de saturation de Schiphol. Là aussi, ce sera un problème pour les années à venir.

Sur l'été 2019, j'entends les histoires hors coûts de grève, avec la grève, sans la grève. Néanmoins, à l'été 2019, il n'y a plus de grève et on a 8 fois plus de vols annulés. Il y a là un sujet important à regarder.

Puis, j'ai une question pour la Direction. Nous avons l'habitude de voir, quand le pétrole montait, la recette unitaire monter aussi. En l'occurrence, c'est l'inverse, le pétrole monte et la recette unitaire est en baisse. Pourriez-vous nous expliquer ce qui conduit à cet état de fait ?

Quant aux fonds propres, ils sont de nouveau négatifs. Si nous ajoutons ceux de HOP! qui doivent être reconstitués par Air France, quelles sont les solutions pour reconstituer ces fonds propres d'ici 2 ans puisque nous sommes passés en fonds négatifs ?

Puis, nous ne pouvons pas laisser passer, Monsieur TIZON, même si ce n'est pas l'objet de cette consultation, les chiffres qui circulent aujourd'hui dans l'entreprise sur le nouveau plan sur le Point à Point, les baisses de programmes. Nous entendons dire que notamment ce serait essentiellement sur les transversales, ce qui ne nous étonne pas parce qu'on nous a toujours dit que les transversales constituaient un gros problème.

Toutefois, cette situation est étrange car le marché a progressé de 30 % sur les transversales en France. Cette progression s'est faite sans Air France, sans HOP! Air France, sans Air France HOP!, elle s'est faite sans nous. Quand on met face à une *low cost* qui a 130 places des avions de 70 à 100 places, effectivement, nous avons un sujet.

Pendant combien de temps va-t-on continuer à considérer que sur les transversales, on abandonne la guerre parce que c'est ce qui se produit ? On abandonne clairement le combat. Cela fait beaucoup de combats abandonnés sur le court et le moyen-courrier. On abandonne le combat des

transversales. L'entreprise considère que nous ne savons pas faire des demi-tours en 20 minutes et qu'il n'est même pas la peine d'étudier l'assistance au sol de Transavia.

Je le répète parce que c'est un fait marquant, Transavia a fait un vol cet été Strasbourg/Marrakech, cet avion était assisté par des salariés de la sous-traitance, alors que les salariés d'Air France de Strasbourg étaient à la cafétéria et regardaient la sous-traitance embarquer des passagers du Groupe.

Pendant encore combien de temps va-t-on abandonner le combat face à cette concurrence ? Ils ont la même concurrence, les *low costs* sont concurrentes entre elles. Elles ont aussi le TGV, le LGV, ils ont les mêmes concurrences.

Quand vous allez annoncer votre plan au mois de mai, bien sûr que nous allons demander une expertise, bien sûr que nous demanderons que cette expertise reparte des coûts de touchée et pas en comparant l'escale de Pau à celle de Toulouse, mais des escales comparables. Comme nous sommes un syndicat de groupe et que nous syndiquons également dans les boîtes d'assistance aéroportuaire, ce n'est pas tellement sur les rémunérations que c'est modifié mais sur le climat social. Nous vous parlerons une autre fois de WFS.

Nous commençons sérieusement à nous poser des questions. La question de Gaël de savoir combien de passagers passant par Transavia continuent leur voyage sur Air France est intéressante au vu de la différence entre le moyen-courrier effectué par Transavia et le moyen-courrier Hub. Beaucoup de long-courriers partent du Hub. Il serait intéressant d'avoir un jour une présentation des parcours des clients du Groupe.

M. BODRERO.- Monsieur TIZON, vous avez été affirmatif : c'est un fait 185 M€ de perte sur le court-courrier. Nous aussi nous allons être affirmatifs : c'est bien la Direction qui inquiète, qui stresse les salariés car en province depuis 2008, on nous répète que l'on coûte trop cher comparé à Avia Partner, à Alyzia, au Groupe G3S. On est trop cher, on ne peut pas vivre, donc on doit faire un effort. Depuis 2008 on entend la même chose. Sur les 185 M€, nous affirmons que 110 à 130 M€ sont dus à la mauvaise gestion de l'entreprise. On nous demande de faire un effort, oui mais jusqu'à quand ? Ce n'est pas possible.

Je vais être provocateur mais lorsque l'on veut se séparer de son chien, on dit qu'il a la rage. Vous avez piqué volontairement, négativement le court-courrier pour venir dire maintenant que vous êtes obligés de le sacrifier. C'est un peu beaucoup provocateur, mais c'est exactement cela car comme l'a relevé M. BOUTEILLER nous étions quasiment revenus à l'équilibre. Là, on nous dégrade avec la mauvaise gestion des PNT HOP !, avec le matériel, avec tout ce que l'on a subi, on pourrait en sortir des vertes et des pas mûres. Il y a selon nous une volonté de détruire le court-courrier pour dire maintenant on va aller sur une stratégie. Il y a du personnel derrière. À Marseille, on a déjà vu à cela une fois, c'était il y a au moins 15 ans. En interne il y avait du personnel pour l'avion. Cela a duré jusqu'au jour où Transavia a arrêté la ligne. Si l'avion fait partie du Groupe, du moment qu'il y a du personnel on le fait sans aucun problème car actuellement on engraisse Alyzia, Avia Partner et toutes les compagnies d'assistance. On fait sortir l'argent du Groupe alors qu'en refacturation interne, je ne vais pas vous faire le schéma. Vous savez que c'est plus rentable, surtout quand on a le personnel qui boit le café et qui regarde passer les avions de Transavia sans rien faire.

Le personnel de province est prêt à faire un effort. Etes-vous prêt à faire un accord de périmètre sur le niveau d'emploi ? Vous en avez fait un – et tant mieux pour eux – avec les commandants de bord et vous allez en refaire un autre avec eux. Etes-vous prêt à faire un accord de périmètre pour le personnel au Sol, voire les PNC ? Nous aussi quand on ouvre le frigo on veut qu'il soit plein et on veut finir notre vie à Air France.

M. MALLOGGI.- Le fait d'avoir beaucoup de provinciaux fait que le sujet va encore tourner autour des mêmes choses. Je reviens sur ce que vous avez dit par rapport au fait qu'il y a une réalité et que la concurrence est exacerbée sur le Point à Point. Je vous rappelle que les salariés en sont conscients. Ils se sont rendu compte aussi qu'en 2018 on leur a cassé leur outil de travail. Cette année-là on a détérioré la performance opérationnelle et on ne nous a pas donné les armes pour résister à la concurrence. C'est pourquoi elle s'est enfoncée comme un couteau dans du beurre mou.

Vous avez dit aussi avoir appelé certaines OS pour donner un peu les grandes lignes, c'est resté sur du confidentiel et sur les très grandes lignes, sans aucun détail, aujourd'hui il y a des personnes de la Direction, vos émissaires, qui commencent à diluer certaines choses. Cela devient compliqué pour nous. Soit on dit tout soit on ne dit rien mais on ne commence pas à jouer autour d'un café, la main sur l'épaule en disant : « *Cela va bien se passer pour toi.* » Attention à ce dérapage.

M. TIZON, Président.- Je vais revenir là-dessus.

M. BEURAIN.- Je reviens, page 20, sur l'investissement 2018 : pour le Groupe Air France 1,3 Md€, si je compare avec l'investissement AF-KLM de 2,7 Md€, faut-il comprendre qu'il y a un choix politique de notre Direction d'investir autant à Air France qu'à KLM, sachant que KLM est presque la moitié plus petite qu'Air France ? C'est une tendance assez inquiétante vis-à-vis des projets d'expansion d'augmentation soit de flotte soit de personnel entre ces deux compagnies.

Selon vous le Groupe investit-il suffisamment dans Air France par rapport à KLM comparé à nos tailles respectives ?

Sur votre présentation il n'y a que les recettes en termes de localité des recettes unitaires, pouvez-vous nous indiquer les coûts sur toutes les zones ? Peut-on comparer avec les coûts pour avoir un point de comparaison pour la rentabilité ?

Je n'ai pas eu de réponse sur le 1 Md€ de charges de restructuration qui a été investi pour faire partir du personnel. Quel est le retour d'expérience par rapport à cette somme ? A-t-elle été bien utilisée ? Il y a deux ans vous nous aviez dit que le retour sur investissement n'était pas avant 10-15 ans vis-à-vis de la mise en place de la sous-traitance, cela a-t-il évolué ?

Nos RH ont-ils eu une brillante idée en faisant partir beaucoup de monde de l'entreprise ? Je rappelle pour ceux qui étaient là que certains avaient essayé de nous emmener vers un plan B qui prévoyait une réduction de la flotte et du personnel dans un marché en croissance. Aujourd'hui le marché est en pleine croissance et il y a un besoin massif d'investissements pour tenir notre part de marché. Que se serait-il passé – je n'ose pas l'imaginer, mais peut-être le savez-vous – si l'on était parti sur un plan B avec l'idée suicidaire de faire partir 1 900 salariés d'Air France ?

Je me demande en écoutant ce que j'entends de la part de nos collègues du court-courrier si on a réellement appris de nos erreurs. Le fait de sabrer les entités ou des BU entières est-ce un modèle de développement viable sur le long terme ? Quand j'écoute Serge sur les gains à faire sur l'organisation, la Direction s'est-elle réellement penchée avant de vouloir couper les têtes et l'emploi ?

Sur les couvertures carburant, sur votre bilan (page 44), il y a deux phases : la première entre 2010 et 2012, avec une politique de couverture assez fine où l'on ressort presque positif à près de 1,4 Md€. À partir de 2013, c'est un peu la Bérézina. On est en perte, selon les chiffres de SECAFI, de près de 1,3 Md€ avec, en 2016, une perte de près de 877 M€, soit quatre fois plus que les efforts demandés au court-courrier. Il y a là encore une inquiétude vis-à-vis de cette politique carburant qui impacte la vie de notre Compagnie. Chaque million d'euros économisé vis-à-vis de cette politique c'est de l'emploi et de l'investissement en plus. Est-on suffisamment au point sur cette politique vis-

à-vis des autres compagnies qui arrivent à dégager plus de marge ? Leur politique carburant se différencie-t-elle beaucoup de la nôtre ?

Par rapport à nos interventions, Monsieur TIZON, soyons clairs. Nous sommes là pour parler des résultats du Groupe. Les résultats se font grâce au travail collectif de l'ensemble des salariés, l'aspect social est très important. Il est issu d'accords que vous avez mis en place et qui ont des impacts, on le voit avec les dernières grèves de 2018. Chaque conflit social impacte beaucoup la vie de l'entreprise et ses finances, si l'on vous dit qu'il y a des problèmes au niveau de la mise en place des Commissions SSCT, et j'ai regardé dans le document de référence le taux de gravité et le nombre des accidents chez Air France comparés à KLM, vous pouvez rougir car c'est du simple au quintuple. Lorsque nous disons qu'il est nécessaire que la mise en place des instances se passe bien et que vous ne fassiez pas d'entrave, on est parfaitement dans le sujet.

M. TIZON, Président.- La comparaison des chiffres KLM et Air France est à mon avis totalement erronée puisque les critères ne sont pas les mêmes. Pour autant en taux de fréquence et de gravité, nous ne sommes pas bons par rapport aux chiffres moyens français.

M. BOUTEILLER.- J'ai oublié de parler d'un point tout à l'heure qui s'adresse à SECAFI : j'ai regardé dans le document 2 les chiffres avec attention. Les chiffres du court-courrier sont fondus dans ceux du moyen-courrier. C'est avec une grande frustration que j'ai vu que nous étions déjà enterrés dans les chiffres.

Je reviens sur votre accord de méthode, Monsieur TIZON, et votre remarque de rester sur le point à l'ordre du jour. Nos questions font partie du point qui est à l'ordre du jour. Nous avons répondu aux conclusions qui étaient soulevées par le rapport SECAFI sur la situation difficile du court-courrier et sur le dialogue social ambitieux. Nous avons passé nos messages, on ne cesse pas de le faire. En pédagogie – j'ai été formateur longtemps –, il est nécessaire de répéter les messages plusieurs fois pour qu'ils passent bien.

Pour la CFE-CGC, pour qu'une entreprise réussisse il faut avoir la satisfaction de l'entreprise, celle des clients et celle des salariés. On ne peut pas traiter des sujets sans traiter ces trois paramètres. C'est un équilibre. Les entreprises qui gèrent le mieux cet équilibre sont celles qui réussissent le mieux. Nous avons une fonction sociale, nous sommes dans notre rôle social. Quand on intervient sur l'inquiétude des salariés par rapport à l'avenir et à la stratégie, nous sommes dans notre rôle. On se doutait bien que vous alliez nous renvoyer à la GPEC, c'est logique. La Direction du court-courrier nous avait informé que la GPEC serait annoncée en mai. La GPEC ne peut être pertinente pour nous que si elle est accompagnée socialement en fonction de ce qui nous sera présenté, que vous soyez en situation de décroissance ou de croissance des effectifs. Le problème est que la Direction du court-courrier a fuité par maladresse sur cette GPEC. Nous avons eu les chiffres des effectifs. Aujourd'hui vos documents font état d'une perspective de croissance mais SECAFI est-il informé de la réduction de programme sur les trois années à venir que vous venez d'indiquer ?

Aujourd'hui avoir une information/consultation sur les états financiers est un peu compliqué. C'est comme donner notre avis sur le fait qu'il pleuve ou qu'il fasse beau. Ce n'est qu'un état de fait. Cela devrait être un point en information. J'imagine que c'est un point d'information/consultation pour des raisons légales. Pour nous ce point n'est pertinent que s'il est analysé dans le contexte de la demande client et des attentes des salariés.

M. TIZON, Président.- Je ne sais pas trop quoi vous dire par rapport à votre intervention. Je voudrais revenir sur quelque chose qui est fondamental. Nous avons toujours considéré qu'il fallait dire les choses quand elles existent. Une discussion a eu lieu au *board*, il nous a semblé important de

pouvoir le dire. Le seul chiffre que j'ai cité est effectivement une baisse d'activité de - 15 % sur les trois prochaines années, soit - 5 % comme les années précédentes.

Monsieur BODRERO, vous demandez quel est le bout du tunnel en disant dans la phrase d'avant que l'on est arrivé à l'équilibre. Vous savez très bien que le bout du tunnel c'est d'arriver à retourner à l'équilibre. On est arrivé à le faire, il n'y a pas de raison que nous n'y arrivions pas de nouveau.

Je suis gêné par les termes qui ont été utilisés type « on coupe les têtes », on l'a toujours fait avec méthode. Un accord a été signé qui s'appelle l'ATGPM. Tout le monde ne l'a pas signé, certains le critiquent, très bien. Dans cet accord il y a une garantie. Elle a été prorogée sur 2019 par un avenant. Il y a toujours cette méthode ; la réalité c'est de faire d'une certaine façon et dans le respect des gens.

Je sais Madame MARCHAIS que ce n'est pas quelque chose de facile mais on peut se mettre la tête dans la terre comme l'autruche et ne pas regarder la réalité en face. Je pense qu'il faut dire la réalité des choses. Il y a une problématique d'effectifs en province au regard de la situation économique du court-courrier. On peut la contester, je peux très bien entrer dans le « tous les salariés coupables », mais je pense que ce n'est pas la réalité. Ce n'est pas vrai, je pense que les salariés font le maximum. Vous pouvez très bien entrer dans une problématique consistant à dire : l'employeur est coupable. C'est la même chose en miroir, on a sûrement nos responsabilités, mais il y a aussi des éléments de concurrence que l'on ne peut pas nier.

Se renvoyer la balle l'un et l'autre sur qui est coupable, cela n'apporte rien. Il faut essayer de comprendre pourquoi cela arrive et ce que l'on peut faire. Mais on ne va pas le faire aujourd'hui mais mi-mai.

Je suis très attaché à la CSSCT. J'ai été DRH Exploitation pendant 6 ans, je connais bien la situation. Je pense que la CSSCT, comme le droit syndical, deviendra ce que nous en ferons. Vous estimez que c'est une coquille vide, je pense que l'on peut en faire quelque chose de très bien. Il faut avoir une volonté de part et d'autre.

J'ai entendu les remarques qui ont été faites. Lorsque l'on est dans une situation comme celle d'aujourd'hui sur le court-courrier, on ne va pas se cacher que c'est générateur de risques psychosociaux et que c'est anxiogène pour les agents. Sur ce sujet, je pense qu'avec Nathalie PONZEVERA nous ferons un audit pour regarder par rapport à tous les outils que nous avons en matière de RPS si entre ce que l'on a et ce que l'on fait c'est correct. S'il faut faire plus nous en reparlerons ensemble car effectivement la situation n'est pas facile.

Sur le fond, on y reviendra en mai. La situation de l'emploi chez Air France en 2019 est positive : 350 embauches chez les pilotes ; 400, sans parler des transferts, chez les PNC de JOON sur les PNC ; près de 700 au Sol, soit près de 1 500 embauches en CDI. Et je ne parle pas des alternants. Pour autant il y a une question sur la province. C'est normal de le dire et d'en parler.

M. GERVAIS (Cabinet SECAFI).- Sur les investissements Air France versus les investissements KLM, je raisonne de tête car je n'ai pas les statistiques sous les yeux. Oui, il y a eu une période où KLM en volume investissait plus. C'était la période qui a suivi le débat sur la trésorerie commune où chaque entreprise avait sa propre gestion de trésorerie qui a abouti au choix de la deuxième solution. Quelle est la part qui a été décidée par chaque compagnie, quelle est la part qui a été décidée par le Groupe à l'époque ? Je n'en sais rien. Par contre le résultat est celui que vous mentionnez. Il y a eu dans la période récente des années où KLM a investi plus fortement. Je me souviens que dans les échanges qui avaient lieu, l'entreprise faisait valoir que la flotte de KLM était

plus vieille et avait encore plus besoin d'être renouvelée que celle d'Air France. Ce point-là est réel. De mémoire il y a eu plusieurs années où le montant de l'investissement chez KLM était plus élevé.

Quant à notre opinion sur le sujet, sans prétendre qu'elle soit complète il y a plusieurs éléments factuels. Il y a 4-5 ans, la flotte de KLM était plus vieille. Il y avait encore de vieux MD. Sur l'investissement, on ne dira pas forcément que KLM a trop investi mais il est clair qu'Air France a retardé les investissements. Vous l'avez maintenant car ce qui a été retardé, vous l'avez en 2018, 2019, 2020. Ce serait déraisonnable de le retarder.

Mettre les coûts unitaires, oui, nous essaierons de le faire mais je ne suis pas certain que nous puissions le faire avec les données dont nous disposons. Je prends note qu'il vous serait utile d'avoir les deux. Je note aussi la remarque précédente sur le graphe. On peut sûrement faire quelque chose de plus lisible. C'est enregistré.

La page 44 n'est pas très lisible, dans la version qui vous sera communiquée demain nous ferons quelque chose de plus lisible en termes de couverture. Pour une part, je comprends ce que vous dites, pour une autre part c'est peut-être lié à la non-lisibilité de cette page. En tout état de cause l'historique montre qu'il y a une période où l'entreprise a beaucoup bénéficié des couvertures, c'est la période qui a précédé la crise de 2008. Les montants de gains de couverture étaient très importants puisque dans cette période il y a eu une très forte augmentation des prix du carburant. Les années que vous mentionnez sont celles où le pétrole a plutôt baissé et où les couvertures ont alourdi la facture. Si l'on regarde l'année en question, cela fait perdre de l'argent, mais sur l'ensemble de la période cela se compense. Globalement la méthode de couverture de l'entreprise doit à la fin être neutre. Par principe, elle amortit les baisses et les hausses.

Sur les chiffres moyen-courrier, court-courrier, pour les données qui sont sur une longue période on a parfois des difficultés à avoir quelque chose de bien distinct. Si nous avons les moyens dans nos ordinateurs de distinguer les deux, nous le ferons. Cette série est reprise d'une source statistique qui fonctionne plutôt par type avion et qui cumule les deux. Je vais regarder si nous pouvons vous faire parvenir autre chose.

L'un d'entre vous a posé une question sur les 600 M€ de remboursement (page 20), c'est une hypothèse que nous avons faite. Ce n'est pas le remboursement de dette sur loyer tel qu'il est planifié que l'on n'avait pas. Le chiffre réel n'est pas de 600 M€, c'est destiné à donner un ordre de grandeur sachant que, mécaniquement, l'effet est neutre. Vous le retrouvez d'un côté dans la capacité d'autofinancement calculé suivant les normes IFRS, et de l'autre côté dans le remboursement de dette sur loyer. Si dans le raisonnement on avait 500 M€ de remboursement de dette sur loyer on aurait aussi à due proportion avec les mêmes hypothèses une capacité d'autofinancement inférieure. Il faut retenir les grandes tendances, à savoir une augmentation des besoins d'investissement et la question qui est posée de l'évolution de la capacité d'autofinancement pour assurer ce développement et cette croissance d'investissement.

Une donnée est bien établie : la projection de la croissance d'investissements. Les autres données sont plus à but pédagogique.

M. VERSPYCK.- Sur les propos de Philippe GERVAIS sur lesquels je disais que nous étions d'accord à 95 %, je vais vous parler des 5 %. Effectivement les 600 M€, c'est la projection faite par SECAFI ; de notre côté nous comptons bien baisser. C'est neutre si on transforme des locations en financement, mais cela ne l'est pas si l'on renégocie auprès des loueurs d'avions des loyers à la baisse. Nous travaillons là-dessus pour baisser nos dépenses externes, pour payer les avions, les services, les licences informatiques moins chers, pour acheter les tomates moins chères.

Je parlais des recettes mais évidemment sur toutes les dépenses externes, on va chercher l'argent d'abord auprès de nos fournisseurs externes.

Il faut avoir en tête que l'on arrivera à faire baisser nos dépenses externes si nous avons un produit simple, des processus simples et des standards qui sont les plus proches du marché. Plus on a du Air France spécifique, plus vis-à-vis des fournisseurs, qu'il s'agisse du handling, de l'informatique ou d'autres, on a des spécifications différentes et plus on va payer cher et plus évidemment cela pèsera sur nos comptes de résultats. C'est un travail collectif sur lequel nous poussons les différents métiers à simplifier et standardiser. Il faut faire en sorte que le standard du handling, de la touchée entre Air France et KLM sur l'escale de Düsseldorf soit le même, que le standard d'achat de tel produit ou la licence informatique soit la même. Plus on est simple, standard et plus on pourra faire baisser nos dépenses externes.

Sur le carburant, pour compléter l'éclairage, à 12, 15 ans ou 20 ans l'efficacité de la politique de couverture doit être nulle. La politique de couverture d'Air France est à l'euro près celle de KLM. Les proportions de taux de couverture, la nature des instruments, la maturité sont les mêmes. Si l'on a des doutes sur la politique de couverture d'Air France, on a des doutes sur la politique de couverture de KLM. Comme je l'ai indiqué lors des précédentes sessions, ne vous en faites pas les analystes financiers, les investisseurs regardent nos comptes et en cas de gros écarts, ils nous le diraient et le Conseil d'administration d'AF/KL se retournerait vers nous en disant que ce n'est pas ainsi qu'il faut faire. Pour le moment ce n'est pas le retour que nous avons. Nous sommes bien sûr très vigilants sur ce point.

Sur le CAPEX, selon les années, oui il y a des écarts entre Air France et KLM mais on peut dire que sur l'année 2018, nous investissons plus que KLM, idem en 2015, 2016, 2017 dans des proportions variant entre 100 et 500 M€. Cela dépend aussi du renouvellement de flotte et de la capacité des uns et des autres. Ce n'est ni un match ni une compétition à l'intérieur du Groupe ; la compétition est à l'extérieur du Groupe s'agissant des CAPEX et sachant qu'à l'intérieur des CAPEX, il n'y a pas que la flotte. Il y a de la reconfiguration cabine, de la maintenance capitalisée, de l'investissement capitalisé en matière d'informatique. Le regard là-dessus ne doit pas être : c'est du métal et des avions neufs. Il y a aussi beaucoup d'investissements qui sont réalisés en commun avec nos collègues de KLM.

Le court-courrier fera l'objet d'un point d'attention lors de la prochaine session. Je voudrais juste rappeler que sur le moyen-courrier, nous avons aussi un sujet important de rentabilité du réseau qui s'est dégradé en 2018. Il nous faut y travailler pour améliorer nos recettes tant sur le trafic local que sur le trafic en correspondance. Cela fait partie de nos groupes de travail.

Les travaux qui ont été réalisés par SECAFI et nos échanges ont vocation à regarder les sujets sur lesquels nous avons des poches d'efficacité. Nous devons regarder si collectivement nous sommes aux limites du système s'il n'y a plus rien à trouver dans tous les domaines ou si l'on considère qu'il y a encore une amélioration possible. Je pense qu'en matière de recettes il y a des améliorations. On peut générer davantage de recettes annexes, on doit générer 1 ou 2 points de coefficient de remplissage en plus. Pour nos collègues de la maintenance, si on trouve des contrats avec des marges supérieures, cela fait de la recette. On a des poches pour améliorer nos résultats en matière de recettes.

Il y a également des poches sur les compensations clients. Nous sommes tous évidemment frustrés de la performance opérationnelle de l'année 2018. On peut et on doit chercher 50, 100 M€ de résultats. Cela signifie que par rapport à notre trajectoire et sur ce que l'on cherche pour 2019, il faut raisonner en coût unitaire, en pourcentage et regarder également là où sont les sujets d'amélioration du Groupe sur les grandes valeurs. Il y a les dépenses externes, les achats, les recettes dont j'ai parlé.

Sur la partie moyen-courrier, il faut aussi regarder des sujets qui ont trait aux trafics de correspondance ou aux plages du Hub. Il y a évidemment le sujet du court-courrier qu'évoquait Patrice.

Enfin, j'ai entendu plusieurs questions sur Transavia. On comprend les interrogations sur Transavia versus l'emploi Air France. Parallèlement il faut aussi envisager la situation selon laquelle si ce n'est pas Transavia, c'est quelqu'un d'autre. Air France n'a pas la structure de coûts pour opérer les vols que fait Transavia vers un tas de destinations. Il faut être réaliste : soit c'est Transavia soit c'est Ryanair, EasyJet, Wings et les autres. Au global, il vaut mieux que ce soit Transavia, qui apporte aussi à Air France. Je ne peux pas dire quel est l'apport des passagers Transavia vers le long-courrier Air France, honnêtement je pense qu'il est microscopique puisqu'il faudrait connecter Orly à Roissy, ce que font très peu de clients de Transavia – il doit y en avoir quelques-uns. En revanche sur le site Air France, des destinations sont desservies par Transavia. Il y a donc du chiffre d'affaires, des Call Centers, on a aussi des éléments positifs par rapport à cette activité. J'imagine que vous aurez l'occasion d'en reparler.

Tels sont les quelques éléments que je souhaitais apporter en complément.

Mme LAVIGNE-LEDOUX.- Monsieur VERSPYCK, on vous entend bien mais on a du mal à comprendre encore aujourd'hui, après plusieurs années d'expertise, comment vous pouvez faire baisser les coûts unitaires. Que vous les surveilliez année après année, nous sommes persuadés que c'est fait au niveau des achats et que vous renégociez tout ce qui est à renégocier mais chaque fois que l'on parle d'une baisse de coût importante, dans notre entreprise la seule solution qui est trouvée au final c'est la baisse de la masse salariale. Il n'y a pas que cela mais parmi les grandes baisses c'est ce qui nous a permis de passer la crise. On l'a fait parce que certaines organisations syndicales se sont engagées sous l'effet du volontariat, mais aujourd'hui on ne peut plus raisonner ainsi.

Je vous entends dire qu'il faut aller dans la simplification. C'est le maître-mot de la Direction depuis plusieurs années, sauf qu'en termes commercial, organisation de travail, on n'a jamais fait aussi compliqué qu'aujourd'hui. C'est un peu ce qui se passe au court-courrier mais c'est vrai aussi partout dans l'entreprise, le travail n'est pas organisé par rapport à ce que l'on souhaite délivrer au client. Pour la CFDT, on n'arrivera pas à baisser les compensations et à faire remonter le NPS tant que l'on n'aura pas amélioré nos opérations. C'est le cœur du sujet tant pour le long-courrier, le court-courrier que le moyen-courrier, mais pour cela il faut que les organisations de travail suivent et pour cela il faut du personnel.

Si nous sommes d'accord avec votre présentation, toutefois les organisations de travail n'ont jamais été remises à plat. On entend dire que des postes vont être supprimés au court-courrier – ce n'est plus un sujet confidentiel – mais d'ores et déjà le personnel n'y arrive déjà pas et dans un certain nombre d'escales, à certains moments il est fait appel à de la MOE. Cela coûte de l'argent. Les organisations syndicales comme les salariés ne comprennent plus toutes ces incohérences.

Partons des organisations de travail, organisons-nous pour ne pas opposer au sein du Groupe les différents acteurs. Les organisations syndicales vous disent que vous ne mettez pas sur la table les options qui permettraient de traiter d'autres acteurs comme Transavia, c'est seulement après qu'il faut regarder s'il y a du sureffectif. On a l'impression qu'année après année, quelle que soit la gouvernance, vous finissez par prendre la solution de facilité et les salariés qui restent sont face à des organisations de travail qui n'ont plus aucun sens ; ils reçoivent des injonctions contradictoires.

Le Cabinet SECAFI a pointé que dans un certain nombre d'éléments qui ont coûté cher et qui expliquent les coûts à la maintenance, il y a l'approvisionnement, mais pas que. Traitons déjà ces sujets et voyons si après il y a des coûts. Nous l'avons déjà dit dans les précédentes mandatures : tous

les salariés de cette entreprise ont l'impression que lorsque vous parlez baisse de coût, vous parlez de salariés qui sont trop chers. C'est aussi la façon dont vous communiquez.

Si notre entreprise en est là aujourd'hui c'est grâce à l'engagement de l'ensemble des salariés qui ont fait tourner la boîte lorsque c'était la désorganisation la plus totale. C'était l'expertise du Cabinet SECAFI il y a plusieurs années ; la productivité a augmenté. Tous ces signes montrent que les salariés ont fait les efforts consentis. Comment expliquer qu'année après année on se retrouve avec une rentabilité qui est toujours en décroissance ? Il y a un travail permanent sur la baisse des coûts. Cela signifie que dans certaines Directions il n'y a plus de baisses de coûts possibles. On est arrivé au bout du bout de ce que l'on peut gratter. N'est-ce pas sur les organisations de travail qu'il faut travailler pour augmenter la productivité ? Il faut qu'elles soient efficaces et comprises par les salariés.

Pour la CFDT c'est sur ce point qu'il faut se pencher avant tout avant de nous parler à nouveau de supprimer des postes.

Mme TUCHMUNTZ LAHITTE.- Je voudrais enfoncer le clou sur les propos que vient de tenir ma collègue en parlant des coûts d'achats des A.350. Je lis un peu partout dans la presse qu'Air France paie ses Airbus le prix fort alors que les concurrents arrivent à négocier des ristournes. Peut-on agir sur ce levier ou acheter davantage de Boeing ?

On parle de simplifier la flotte, d'avoir plein de Boeing ou d'Airbus, ce n'est pas forcément un axe de simplification.

Il faut améliorer notre performance opérationnelle selon vous, mais par ailleurs on est en train de se faire imposer un T4 par ADP qui, là encore d'après ce que j'ai lu, va nous coûter en taxi des pertes de temps et des coûts d'immobilisation de PN au sol qui seront préjudiciables à notre performance opérationnelle. Cela va coûter, d'après ce que j'ai lu, l'équivalent d'un achat d'avion par an.

M. MALLOGGI.- Monsieur VERSPYCK, vous avez parlé des ventes annexes et donc de ce type de recettes qui augmentent beaucoup et qui va être l'avenir dans beaucoup de compagnies aériennes, mais en face mesurez-vous la perte de recettes sur le billet ? Souvent on fait payer le bagage mais on baisse le prix du billet pour avoir un billet à 0 bagage, on vend moins de *business* car on fait de l'*upgrade* en dernière minute. Avoir la recette sans voir la perte financière en face, parfois on peut plus y perdre qu'y gagner.

M. BODRERO.- Il y a un exemple concret dans le court-courrier. Il date d'avant-hier. En Commission Économique du CSEE du court-courrier, on nous a expliqué qu'à Orly il fallait sous-traiter le TZA et HOP !, dont acte. - 37 équivalents temps plein. Au cours des débats nous avons appris que parce que sur ou deux semaines sur le programme été on allait tourner à - 16 TZA sur l'escale d'Orly, selon la Direction, il faut donc sous-traiter l'activité. À la question : avez-vous fait l'étude sur la moyenne des 6 mois, à combien vous allez sortir ? On nous a répondu que nous serons pratiquement à 0. Cela veut donc dire qu'il n'y a pas de problème d'effectifs et que vous créez un sureffectif car les 37 équivalents temps plein c'est uniquement s'ils font HOP !. À ma connaissance, le TZA va faire 1 ou 2 avions d'Air France, et au lieu de boire le café entre les deux il fait 1 avion HOP !.

Nous avons demandé – l'étude n'avait pas été faite – combien les avions qui arrivent sur les points sont réellement dimensionnants. Il n'y en a pas beaucoup, c'est une ou deux lignes. Cela ne fait pas 37.

Nous affirmons que vous créez les sureffectifs pour venir nous dire après qu'il y a un problème d'effectifs économiques sur le court-courrier. Cet exemple date d'avant-hier mais on peut vous en sortir une centaine de ce genre depuis 4 ans. La Direction annonce un chiffre et à la sortie il a fallu mettre en place des organisations pour créer du sureffectif : les cordos à Lyon, Toulouse et j'en passe. Oui il y a un problème parce que la Direction nous met en sureffectif pour dire après qu'il faut couper des têtes. J'emploie toujours ce mot.

M. VERSPYCK.- Je rappelle que les coûts c'est un sujet. On a des sujets recettes, investissements, efficacité. Le plus important est que nous partagions le constat, l'envie et la nécessité d'améliorer notre résultat car c'est la pérennité de l'entreprise et du Groupe. Une fois que j'ai dit cela sur les coûts, sur les coûts unitaires, 1 % d'augmentation d'activité correspond mécaniquement, à cause des coûts variables, à une baisse de 0,3 % des coûts unitaires. La croissance aide mais attention, ne soyons pas dopés à la croissance. Ce n'est pas la croissance qui va structurellement tout améliorer mais cela aide.

Deuxièmement, la densification d'un avion fait baisser le coût unitaire puisqu'on a plus de sièges et finalement, c'est favorable.

Il y a donc des effets qui ne touchent pas l'emploi et les personnels comme :

- La densification des avions ;
- NDC ; La nouvelle façon de distribuer et de vendre avec les agences de voyages baisse les coûts ;
- Travailler l'emport carburant, l'efficacité, les logiciels pour baisser de 0,1, 0,3 % la facture carburant touche à la baisse des coûts unitaires.

Ces exemples concernent les salariés, mais ce n'est pas un effort. Nous ne sommes donc pas en train de dire que l'orientation d'Air France est uniquement centrée sur les coûts unitaires masse salariale et productivité. Il y a d'autres chantiers. Mais ce sujet sera évidemment présent. Nous ne nous concentrons pas uniquement sur cette partie-là et oui, cela suppose de simplifier, de travailler les organisations et c'est très compliqué. La balle est largement dans notre camp, dans les organisations et même dans nos processus qui sont très compliqués et que nous avons du mal à changer et à abandonner.

Je vous donne un exemple : il m'a fallu 2 ans pour convaincre certains collègues d'arrêter d'accepter le paiement par chèque sur le marché France. On m'a dit : « Beaucoup de clients payent en chèque, on risque de perdre de la recette parce qu'ils iront payer ailleurs ». Mais où ? Vous allez payer en chèque chez Air Caraïbes ou Easy Jet ? Non.

Il faut s'habituer collectivement à tourner la page, à faire comme à la station-service Total, « *la maison n'accepte plus les chèques* ». C'est beaucoup plus simple, on passe à autre chose que de les collecter. Je ne vous raconte pas la quantité d'impayés. Nous devons prendre une assurance pour nous couvrir contre le risque d'impayés.

C'est un micro-exemple, mais nous avons besoin de tourner la page et de simplifier les organisations et les processus. Je ne dis pas que cela fait baisser les coûts, mais nous avons besoin de nous simplifier la vie. Ce sont les organisations et les processus.

La flotte est un point d'attention constant. Il est toujours très compliqué de comparer, de savoir si nous payons plus cher ou moins cher que nos concurrents certains avions. Dans certains cas, nous faisons mieux qu'eux, dans d'autres cas, parce qu'ils ont fait une méga commande au creux d'une

situation économique, ils ont fait un meilleur *deal* que nous. Je n'ai pas les chiffres qui permettent de comparer par rapport aux autres.

Le seul point à garder en tête est que plus on reporte l'arrivée d'un avion parce qu'on a des difficultés, plus le compteur tourne et plus l'avion va coûter cher. Nous sommes très attentifs, mais le sujet est de les avoir le moins cher possible.

Puis, l'autre sujet, une fois que nous avons l'avion au prix le plus bas possible, est de le faire tourner le maximum. Notre autre sujet est que nous ne faisons pas voler suffisamment nos avions comparés aux autres. Il y a des bonnes raisons, c'est peut-être que notre structure de *hub* fait que nous préférons avoir des temps de demi-tours piqués à notre activité et nous aurons une meilleure recette unitaire. Mais sur certaines lignes, nous devrions les faire tourner davantage car plus nous faisons tourner cet avion, mieux nous allons le rentabiliser.

Ce sont des sujets sur lesquels il faut s'améliorer. Nous avons accompli des progrès ces dernières années, mais il faut continuer.

Notre Directrice Générale et notre Directeur Général d'Air France-KLM sont extrêmement mobilisés sur le sujet du T4 vis-à-vis d'Aéroports de Paris pour faire en sorte que le nouveau terminal corresponde à nos attentes.

La première étape sur ce sujet est de faire en sorte que la communauté de riverains, les politiques et toutes les parties prenantes comprennent pourquoi nous avons besoin de croître. Il y a beaucoup de points d'alerte et des gens pensent que la croissance du transport aérien n'est pas nécessaire, que les gens prennent le train ou ne voyagent pas. Nous avons beaucoup de pédagogie à faire sur la notion de croissance car à lire tous les articles, croissance égale pollution. Nous avons beaucoup de travail à faire auprès d'un certain nombre de personnes pour dire que croissance n'est pas que pollution parce que nous prenons des engagements en matière de développement durable. C'est un des thèmes sur lesquels nous avons vocation à être beaucoup plus présents et convaincants.

Une fois que nous avons passé cet obstacle de dire pourquoi le T4 est justifié, il faut travailler avec Aéroports de Paris pour que le design du terminal, sans parler du coût, corresponde à nos attentes. Il existe différents schémas ; Des circuits rallongent, d'autres raccourcissent. Nous y travaillons. C'est toujours compliqué parce qu'Aéroports de Paris est plutôt en situation d'avoir le stylo pour faire le dessin du terminal. Mais nous faisons valoir nos arguments.

Enfin, sur les recettes annexes, nous faisons la comparaison entre ce que nous perdons d'un côté et ce que nous gagnons de l'autre sur la partie bagages ou sur la partie *upgrade* pour protéger la recette et faire en sorte que les passagers qui ont la possibilité de faire un *upgrade* ne soient pas des clients business qui n'achètent plus un billet business pour acheter un billet Eco pour être sûr à 100 % d'avoir l'*upgrade*. Il y a des algorithmes au RM qui font que les clients business qui voyagent après en Eco n'ont qu'une chance sur 5 ou 6 d'avoir une proposition d'*upgrade* afin de contraindre ce phénomène.

Puis, il existe d'autres natures de recettes annexes sur lesquelles il faut travailler. Ce sont les commissions perçues auprès des sociétés d'assurances, auprès de *bookings*, parce que c'est du résultat net pour nous. Il n'y a pas de coût, c'est fantastique. C'est notre site airfrance.fr qui génère automatiquement de la recette et il faut en faire davantage.

Il en est de même sur le forfait Wifi. Même si la Wifi coûte en bande passante avec ce que nous allons payer à Eutelsat et Immarsat, maintenant que nous équipons les avions, il faut également trouver un modèle économique qui rentabilise cet investissement. Autrement nous allons

nous trouver dans la situation où tout le monde va penser que c'est gratuit mais cela va nous coûter. J'incite tout le monde à faire en sorte que nous ayons un *business model* développant les recettes.

Il n'y a pas seulement toute la partie bagages ou sièges, mais également tous les autres volets. Il faut que nous soyons extrêmement ouverts sur ce que font nos concurrents dans le domaine du transport aérien comme dans d'autres métiers. Nous avons besoin d'avancer et c'est une des poches d'amélioration que j'évoquais. Nous avons les poches sur les autres recettes, sur les compensations. Il faut que nous nous concentrons sur l'essentiel et que nous ne nous dispersions pas.

M. TIZON, Président.- Y a-t-il encore un tour de parole ?

Mme TUCHMUNTZ LAHITTE.- Je voulais également attirer l'attention de tous sur le fait que Ben SMITH parle de remonter la recette unitaire en améliorant notre service Premium. Mais il est important de ne pas se concentrer uniquement sur le rétrofit des cabines et sur la qualité du confort à bord. Nos clients Premium sont également sensibles au service au sol. Celui-ci passe inmanquablement par des effectifs en quantité suffisante qui travaillent dans des conditions de sérénité suffisantes pour assurer la qualité requise et qui sont également dotés des matériels dont ils ont besoin pour travailler correctement.

Nous entendons beaucoup parler de façon très négative des matériels et de leur obsolescence ou de leur mauvais état sur nos aéroports. Est-il prévu d'investir un minimum dans la qualité des équipements au service de nos personnels au sol ?

M. VERSPYCK.- Je ne suis pas un grand spécialiste, mais je suis allé la semaine dernière au bâtiment KS pour regarder les réparations des loaders. Nous avons beaucoup investi l'an passé sur ce sujet.

Il ne faut pas être dans la caricature selon laquelle nous apportons tous les efforts sur la cabine et le siège business en matière d'investissement et rien par ailleurs. Il est difficile de trouver le bon équilibre, mais nous essayons de tenir les investissements et d'aller aussi sur les investissements qui concernent la performance opérationnelle et les conditions de travail des salariés.

Quand nous posons la question aux différents métiers sur les investissements nécessaires pour améliorer la performance opérationnelle, il y a toujours des demandes, mais ce qui revient davantage, c'est les process trop compliqués qui bloquent la performance opérationnelle. Il y en aura toujours, il y a le Cargo, G1XL. Je ne suis pas le grand spécialiste en la matière, mais nous sommes attentifs à ce sujet.

M. TIZON, Président.- Il fût un temps où il y avait un vrai retard sur le matériel de piste et nous avons beaucoup de non-conformités. Il y a eu pendant des années un lourd investissement parce que beaucoup de matériels de la piste n'étaient plus aux normes.

Je ne sais pas où nous en sommes aujourd'hui. À une époque, les outils arrêtés qui ne fonctionnaient pas constituaient un irritant de base. Je n'en entends plus parler. Je pense qu'un effort a été fourni. La question est de le faire de façon permanente afin que nous n'ayons pas une même durée de vie et obsolescence sur tous.

Y a-t-il des demandes de parole complémentaires ?

M. TAIBI.- Je suis un peu hors sujet, mais je profite de la présence de M. VERSPYCK. J'ai vu l'arrêt de Jet Airways hier. Avez-vous estimé combien l'arrêt de Jet Airways allait représenter pour Air France, vu que nous sommes en JV ?

M. VERSPYCK.- Nous sommes sur des montants très faibles. Je ne peux pas vous donner les chiffres de la JV parce qu'ils sont confidentiels, mais nous faisons des compensations trimestrielles entre Air France-KLM et Jet Airways. Sur une base annuelle, nous sommes en dessous de 3 M€ d'échanges de flux, sachant qu'il faut raisonner au trimestre puisque l'exposition d'Air France est au trimestre. C'est sur la partie JV.

Par ailleurs, il y a des *code share*, nous vendions des billets et eux aussi. Il y a une petite exposition financière, mais ce n'est pas un sujet majeur. Le sujet majeur pour nous est quelle est la présence d'Air France-KLM en Inde et comment être correctement présent sur ce marché extrêmement important sur lequel historiquement, nous n'avons jamais été très bons. Nous comptons sur eux, il va falloir faire autre chose.

M. TIZON, Président.- Une question portait sur le ciseau hausse du prix du pétrole/baisse de la recette unitaire.

Pour en avoir beaucoup discuté avec les commerciaux, il y a une vraie pression concurrentielle sur la recette. Le combat pour maintenir la recette unitaire est le plus important pour nous car il est à la base des marges que nous dégageons.

Quant à la hausse du pétrole, j'avais retenu de Secafi que nous n'étions pas sur la hausse telle qu'elle était prévue. Nous avions prévu une hausse des recettes en nous disant que nous aurions la capacité à augmenter les recettes parce que le niveau du carburant va augmenter. Mais ce phénomène ne se produit pas et nous avons un écart.

M. VERSPYCK.- Il est compliqué de répondre à ces questions. Notre risque porte sur des mouvements violents, une baisse brutale du prix du carburant qui ferait que certains de nos concurrents baisseraient brutalement le prix du billet et comme nous sommes plus fragiles, nous aurions du mal à suivre ou sur une hausse brutale du prix du carburant sur laquelle nous n'arrivons pas à augmenter aussi rapidement le prix des billets.

Mais avec des fluctuations telles que nous les connaissons depuis début janvier, nos collègues commerciaux essaient de faire le maximum pour pousser la recette vers le haut. Mais je n'identifie pas de sujet crucial à ce stade.

Nous construisons toujours des budgets avec des ambitions de recettes fortes. Nous avons fixé un carburant élevé. Nous payons moins de carburant que ce que nous avons prévu au budget, mais en contrepartie, nous avons moins de recettes que ce que nous avons prévu au budget.

Tout cela est un peu compliqué. Prix du carburant ou pas, il faut trouver la meilleure recette possible. Comme nous sommes plus fragiles, nous prenons les variations violentes de plein fouet, alors que nos concurrents ont une marge de manœuvre plus importante pour les absorber.

Après, nous voyons les chiffres trimestre après trimestre.

Mme LAVIGNE LEDOUX.- Vous parlez de l'évolution de la recette. Mais comment faire évoluer significativement la recette dans un environnement où nous avons un taux de remplissage très élevé ? Avez-vous détecté des zones où le taux de remplissage est très bas ? Là est la difficulté. Le taux d'occupation de nos avions est très important. Ce rapport évolution de la recette/taux de remplissage nous paraît arriver à un plafond.

Comment l'envisagez-vous par exemple sur l'année 2019 ?

M. VERSPYCK.- Je ne l'envisage pas, j'écoute nos collègues commerciaux et je les pousse. Si c'est le prix unitaire du billet qui augmente ou le coefficient de remplissage, je n'ai pas trop d'avis sur la question. Derrière cela, la question est, à un instant T, si l'évolution du taux de change au Japon est plus favorable, vaut-il mieux vendre au Japon ou en France ou en Europe pour essayer d'équilibrer ? Je ne suis pas un grand spécialiste, je suis assez neutre sur le fait de savoir si, au global, notre recette doit provenir d'un meilleur remplissage ou d'un meilleur *yield*. Si un passager est prêt à payer un billet à 1 M€, cela me va très bien.

Néanmoins, notre coefficient de remplissage est décalé sur le moyen-courrier et sur le court-courrier par rapport à ce que font KLM et Lufthansa. Sur le moyen-courrier CDG, CDG/Milan ou CDG/Francfort, nous avons encore de la place à vendre. Le problème est à quel niveau de recettes on veut vendre. Nous avons encore des sièges vides.

Ces sujets sont également liés à des sujets que vous connaissez : les contrats *corporate*, la façon de travailler avec les grandes entreprises françaises et européennes et comment les convaincre de prendre Air France sur le moyen-courrier. Les grands comptes ont un intérêt à travailler avec Air France sur le long-courrier car pour aller à Singapour, avec les Miles, ils aiment bien cela. Mais pour faire Paris/milan ou Paris/Madrid, il faut les convaincre. Il y a beaucoup d'enjeux économiques et financiers sur ce point, au-delà de la notion de remplissage.

Mais nous comptons sur nos collègues commerciaux pour travailler ces sujets.

M. TIZON, Président.- Nous procédons au vote.

✓ **Avis de la session**

Mme FERRACCI.- Les votants sont Mme LAVIGNE-LEDOUX, M. VAUDRON, M. TAIBI, Mme ODINOT CHAZELAS, M. BODRERO, Mme MARCHAIS, M. TRAN, M. DUCOURTIEUX, M. VILLANUEVA, M. REGEASSE, Mme MOORE-RIEUTORD, M. DEREUMETZ en remplacement de Mme TECHER, M. PORTAL et Mme TUCHMUNTZ LAHITTE.

M. TIZON, Président.- 14 votants.

Avis de la session sur la situation économique et financière de l'entreprise : Qui est pour ?

Résultat du vote à main levée :

- *Aucune voix pour ;*
- *3 voix contre ;*
- *11 abstentions.*

M. TIZON, Président.- Nous avons épuisé notre ordre du jour, si ce n'est que nous revenons au point 3.

3. Désignation des membres des commissions centrales (suite)

M. TIZON, Président.- Êtes-vous en capacité de fournir les noms pour chacune des commissions ? A priori oui.

Il s'agit de valider des noms des personnes au sein de chaque commission.

✓ **Commission économique et production (14 membres)**

M. TIZON, Président.- Il y a 14 membres.

Dans les 14 membres, quelle était la répartition par syndicat ?

M. MACÉ.- Voulez-vous que je rappelle la répartition ?

M. TIZON, Président.- Non, nous l'avons notée. Il faudrait les noms.

Je vous propose que chaque OS donne les noms. Ainsi, nous aurons la liste complète.

Quels sont les candidats ?

M. JAGUT.- Pour l'UNSA, M. Stéphane CHAUSSON et Mme Monique MICHEL.

M. PORTAL.- Pour le SNGAF, Sébastien PORTAL.

Mme MOORE RIEUTORD.- Pour le SNPL, Michel DELLI ZOTTI.

M. BEURAIN.- Pour SUD, M. Romuald DUCOURTIEUX.

M. VILLANUEVA.- Pour la CGT, Mme Karine MONSÉGU et Mme Valérie FRÉMONT.

M. DEWATINE.- Pour la CFDT, Mme Sophie BARDONEAU et Alain OSCAR.

M. MALLOGGI.- Pour FO, Christophe BARDIN et Christelle AUSTER.

Mme DEMIGNE.- Pour la CFE-CGC, Pierre LICHON, Christophe GERMAIN, Nathalie GIRAUD.

M. TIZON, Président.- Concernant les 14 noms identifiés pour la Commission Économique et Production, nous rappelons les votants.

Mme FERRACCI.- Nous avons Mme LAVIGNE-LEDOUX, M. VAUDRON, M. HADJ LARBI en remplacement de M. TAIBI, Mme ODINOT CHAZELAS, M. BODRERO, Mme MARCHAIS, M. TRAN, M. DUCOURTIEUX, M. VILLANUEVA, M. REGEASSE, Mme MOORE RIEUTORD, M. DEREUMETZ, M. PORTAL et Mme TUCHMUNTZ LAHITTE.

M. TIZON, Président.- Concernant la liste relative à la Commission Économie et Production, qui est pour les 14 noms cités ?

Résultat du vote à main levée :

➤ **14 voix pour (unanimité).**

✓ **Commission Emploi Formation (14 membres)**

M. JAGUT.- Pour l'UNSA, M. Oualid AZRI.

M. PORTAL.- Pour le SNGAF, Sébastien PORTAL.

Mme MOORE RIEUTORD.- Pour le SNPL, Jean-François DUPRON.

M. BEURAIN.- Pour SUD, M. Nicolas BOHIC.

M. VILLANUEVA.- Pour la CGT, M. Didier SIMON et Mme Élodie CHRISTOU.

M. DEWATINE.- Pour la CFDT, M. Philippe PEBEYRE, M. Nicolas FORETZ et M. Christian LEBESNNERAI.

M. MALLOGGI.- Pour FO, M. Stéphane MAESTRO, Jérôme DEREUMETZ, Dominique DAZIN.

Mme DEMIGNE.- Pour la CFE-CGC, Coralie MONCHICOURT et Patrick NIVOIX.

M. TIZON, Président.- Nous avons bien 14 noms pour la Commission Emploi Formation.

Qui est pour ces 14 noms que l'on vient de citer ?

Résultat du vote à main levée :

➤ **14 voix pour (unanimité).**

✓ **Commission financière (7 membres)**

M. TIZON, Président.- Il nous faut désigner 7 membres pour la Commission financière.

M. JAGUT.- Pierre ALLONGÉ.

Mme DEMIGNE.- Isabelle SANSON et Pascal AMIOT.

M. DEWATINE.- Bertrand LEZIOUR.

M. VILLANUEVA.- Sandrine BORDES-DUCLOS.

M. BEURAIN.- Olivier TRAN.

M. MALLOGGI.- Dominique DAZIN.

M. TIZON, Président.- Qui vote pour les 7 noms qui viennent d'être indiqués pour la Commission Financière ?

Résultat du vote à main levée :

➤ *14 voix pour (unanimité).*

✓ **Commission des marchés (7 membres)**

M. TIZON, Président.- Il faut 7 membres.

M. JAGUT.- Moi-même.

Mme DEMIGNE.- Didier BLANC.

M. DEWATINE.- Karim DJEFAL, Nicolas FORETZ.

M. VILLANUEVA.- Moi-même.

M. TRAN.- Jérôme BEAURAIN.

M. MALLOGGI.- Dominique DAZIN.

M. TIZON, Président.- Qui vote pour les 7 noms qui viennent d'être indiqués pour la Commission des marchés ?

Résultat du vote à main levée :

➤ *14 voix pour (unanimité).*

✓ **Commission Égalité professionnelle et diversité (12 membres)**

M. TIZON, Président.- 12 membres.

M. JAGUT.- Cathy Julia DELEUZE, Sarah HARIZ.

M. TIZON, Président.- Il nous faudra reconfirmer entre nous les orthographes des noms et prénoms.

M. PORTAL.- Jean-Michel DEFRUTOS.

M. BEAURAIN.- Patrick BRISSET.

M. VILLANUEVA.- Karine MONSEGU et Fabienne GAHON.

M. MALLOGGI.- Rita CASTILLO, Laurent LEBAIL.

Mme DEMIGNE.- Sandrine MICHEL, Christophe MONTEILLER.

M. DEWATINE.- Emmanuelle RIBES et Betty JUAN.

M. TIZON, Président.- C'est une commission très féminine, c'est étrange.

Mme MOORE-RIEUTORD.- Y a-t-il un référent sexiste au sein du CSEC ?

M. TIZON, Président.- C'est seulement dans les CSE d'établissement. Mais si l'on en veut un au CSEC, je ne suis pas contre.

Mme MOORE-RIEUTORD.- C'est très bien.

M. TIZON, Président.- Qui vote pour les 12 noms qui viennent d'être indiqués pour cette Commission ?

Résultat du vote à main levée :

➤ **14 voix pour (unanimité).**

✓ **Commission d'information et d'aide au logement (12 membres)**

M. TIZON, Président.- Il faut 12 membres pour cette Commission.

M. JAGUT.- Lionnel VELARD, Micaela STRIPPOLI.

M. PORTAL.- Jean-Michel DEFRUTOS.

M. BEAURAIN.- Julien DANET.

M. VILLANUEVA.- Salim BOUALIA, Ali EDDAIDJ.

M. DEWATINE.- Steve DRULA, Steve DELBLOND.

Mme DEMIGNE.- Mannana KARIM, Jean ROY.

M. MALLOGGI.- Bachir HADJ LARBI, Ilam INGARGIOLA.

M. TIZON, Président.- Qui vote pour les 12 noms qui viennent d'être indiqués pour cette Commission ?

Résultat du vote à main levée :

➤ **14 voix pour (unanimité).**

✓ **Commission activités sociales et culturelles (7 membres)**

M. TIZON, Président.- Il faut 7 membres pour cette Commission.

M. JAGUT.- Frédérique BARTOLI

Mme DEMIGNE.- Éric VAUDRON.

M. DEWATINE.- Christine LASNIER, Maureen-Joy DE LEPINE.

M. VILLANUEVA.- Patrick JOUSSEAUME.

M. BEURAIN.- Nicolas NEGREL.

M. MALLOGGI.- Diop OUSSENOU SO.

M. TIZON, Président.- Qui vote pour les 7 noms qui viennent d'être indiqués pour cette Commission ?

Résultat du vote à main levée :

➤ *14 voix pour (unanimité).*

M. TIZON, Président.- Il y a la Commission supplémentaire nouvelle technologie, avec 5 membres. Elle n'est pas à l'ordre du jour mais si vous en êtes d'accord, on peut faire le vote tout de suite. Ce serait plus simple.

✓ **Commission nouvelle technologie (5 membres)**

M. MALLOGGI.- Cédric MONTEL.

Mme DEMIGNE.- Pascal MARS.

M. DEWATINE.- Karl BERTEAUX.

M. VILLANUEVA.- Walter HERBSTER.

M. JAGUT.- Céline CASTET.

Résultat du vote à main levée :

➤ *14 voix pour (unanimité).*

M. TIZON, Président.- Je pensais qu'il nous restait à désigner les Présidents et coordinateurs mais cela se fait au sein des Commissions.

Madame MOORE-RIEUTORD, vous vouliez parler du référent ?

Mme MOORE-RIEUTORD.- La prochaine fois.

M. TIZON, Président.- Si cela a du sens, je suis prêt à en désigner un.

Je souhaite faire un commentaire. Par le passé, nous avons vécu des nominations de commissions qui avaient un caractère plutôt exclusif : certains prenaient tout, d'autres n'avaient rien. Je vous félicite car dans la constitution vous avez tenu compte de toutes les composantes du CSEC. C'est important pour avoir un vrai débat.

Je suis souvent critique mais de temps en temps je peux vous dire ce que je pense être bien.

M. DEWATINE.- Pourriez-vous nous donner le nom des Présidents des Commissions côté Direction ?

M. TIZON, Président.- C'est une bonne question. Je vais le faire de tête.

Pour la Commission SSCT : Nathalie PONZEVERA qui est en charge de la santé, sécurité au travail au sein de la DRH.

Pour la Commission Emploi Formation, Julien VANHAESEBROUCK, chargé de l'emploi dans l'équipe de Laetitia NIAUDEAU.

Pour la Commission Économie et Production : Éric ANCONETTI qui est dans la Direction de Marc VERSPYCK.

Nous n'avons volontairement pas voulu mettre que des gens des relations sociales mais des gens qui sont issus du *business* car c'est aussi une façon d'instaurer un dialogue différent. Nous serons là en support. Il nous semble important que les questions de santé soient traitées par quelqu'un en charge de cet aspect, idem pour les questions économiques. On va apprendre ensemble.

M. PORTAL.- Lors de la précédente réunion du CSEC nous avons évoqué une modification du règlement intérieur et des documents de chaque établissement concernant les sanctions, etc. Nous ne sommes toujours pas destinataires de ces documents, cela pose un réel problème pour les salariés pour leur défense.

M. TIZON, Président.- Une proposition vous sera faite pour la prochaine session du CSEC de fin mai. Nous avons commencé à y réfléchir et à en discuter avec vous, c'est une question sensible. Une option serait de ne pas bouger ; les textes sont aujourd'hui caducs. Ce n'est ni une solution ni une façon de faire par rapport à vous. Notre souhait est de maintenir un certain nombre de choses, pour autant comme nous l'avons indiqué tout à l'heure il s'agit de simplifier. Dans ces procédures il y a des choses très complexes. Marianne et Caroline ont commencé à y réfléchir. Le mois prochain à l'ordre du jour du CSEC il y aura la modification du règlement intérieur sur cette disposition.

Si vous voulez en parler, Monsieur PORTAL, discutez-en directement avec les équipes qui sont en charge. On comprend que c'est quelque chose auquel vous êtes très attaché. La solution serait de ne pas bouger mais ce n'est pas la solution la plus intelligente car cela veut dire que plus rien ne fonctionne. Par rapport à ce qui existe aujourd'hui, il faut se demander ce que l'on peut faire de plus simple.

M. TRAN.- Un peu sur le même sujet il y a des demandes sur les Commissions paritaires.

M. TIZON, Président.- La source des Commissions paritaires ce n'est pas le règlement intérieur mais la convention d'entreprise. Il va falloir ouvrir un chantier de renégociation de la convention d'entreprise. Traitons d'abord l'urgence qui est le règlement intérieur et derrière nous ouvrirons une discussion sur les commissions paritaires.

Mme COTIS.- La renégociation des dispositions de la convention d'entreprise qui sont devenues caduques et de la convention PS va commencer début mai avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

M. TIZON, Président.- Je le redis les organisations non représentatives ne sont pas autour de la table de négociation, pour autant si vous voulez discuter en amont, rapprochez-vous de nous.

M. BEURAIN.- On peut discuter en amont et en aval aussi, Monsieur TIZON.

M. TIZON, Président.- Monsieur BEURAIN, il y a une loi, vous pouvez la contester mais la négociation se fait avec les organisations représentatives. Mais nous avons toujours été ouverts et prêts à discuter en amont, en aval, au-dessus, comme vous voulez. Je ne ferme pas la porte par rapport à cela.

M. MALLOGGI.- Qu'en est-il par rapport à la déclaration que nous avons faite sur le recul des informations que l'entreprise transmettait aux élus dans le cadre des AT ?

M. TIZON, Président.- J'ai entendu ce qui a été dit ce matin sur les CSSCT et la transmission, je ne suis pas complètement sourd. J'ai échangé avec Mme PONZEVERA, j'ai dit que nous allions en reparler. Je ne vous dis pas quelle sera la réponse que nous vous apporterons mais la remarque qui a été faite a été notée.

La prochaine session se tiendra le 13 mai ; les Commissions communes Emploi Formation et Économie et Production se réuniront le 9 mai.

Merci à vous pour le travail réalisé pour constituer le Bureau et les Commissions. C'est une bonne chose. Bonne fin de journée.

La séance est levée à 17 heures 10.

